



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
D.LGS. 231/01 E NORME CORRELATE
DI JAGUAR LAND ROVER ITALIA S.P.A.

CODICE ETICO

VERSIONE N. 1 DEL 15 GIUGNO 2015

IL PRESENTE DOCUMENTO È STATO APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI
JAGUAR LAND ROVER ITALIA S.P.A. IN DATA 03.08.2015

CODICE ETICO*Jaguar Land Rover Italia S.p.A.***OGGETTO: DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO EX D.LGS. N. 231/2001 E NORME CORRELATE**

Il D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto la responsabilità amministrativa degli enti con o senza personalità giuridica in presenza di reati commessi nel loro interesse o vantaggio dalle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente e dai soggetti sottoposti alla loro direzione e vigilanza.

La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella delle persone fisiche.

Le sanzioni previste nei confronti dell'ente sono particolarmente severe e possono avere impatto devastante sia sul business sia sull'immagine dell'ente stesso.

La normativa prevede che l'ente sia esonerato dalla suddetta responsabilità qualora l'organo dirigente dimostri di avere adottato ed efficacemente attuato modelli organizzativi e di gestione atti a prevenire la commissione di reati.

La Società ha realizzato un progetto per predisporre ed attuare il "Modello" idoneo alla realtà della Società. I principali elementi del Modello sono: il Documento di Sintesi, il Codice Etico, il Sistema disciplinare, l'Organismo di Vigilanza, una serie di Protocolli riguardanti le attività a maggior rischio di reato e le linee guida per l'applicazione e la modifica dei Protocolli citati.

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 03.08.2015 ha approvato il Modello ed i suoi elementi costitutivi richiesti dalla norma e dalle linee guida delle principali associazioni di categoria. Tra questi elementi costitutivi del Modello particolare attenzione deve essere prestata al "Codice Etico".

Il Codice Etico è un documento ufficiale della Società e come tale è stato voluto ed approvato dal massimo Vertice aziendale. Esso contiene l'insieme dei principi cui la Società intende conformare la propria attività e quella dei soggetti che operano per suo conto e, pertanto, ha il precipuo scopo di raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti che la Società esige non siano adottati al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo.

In particolare, la Società per mezzo delle regole contenute nel Codice Etico intende ottenere una ragionevole prevenzione dei reati contro la Pubblica Amministrazione (ed il suo patrimonio) e degli altri reati previsti in particolare dal D.lgs. n.231/01, disciplinando tutte le attività ritenute a rischio specie se prive di regola sotto il profilo tecnico e/o deontologico.

In quest'ottica si comprende come la Società, per dare forza precettiva alle disposizioni contenute nel Codice abbia adottato un Sistema disciplinare, in linea con il CCNL e lo Statuto dei lavoratori, volto a sanzionare le condotte lesive dei principi e delle regole di condotta contenute nel Codice.

Ad ogni modo, preme anticipare che su ognuno di questi aspetti concernenti il Codice Etico ed il relativo Sistema disciplinare sarà impartita la dovuta formazione. Ciononostante, vista la necessità e l'importanza di rendere effettiva la conoscenza e l'applicazione delle regole e dei principi contenuti nel Codice e preso atto che lo stesso è già formalmente vigente nella nostra organizzazione, Vi invitiamo a prendere coscienza dei contenuti ed a porre in essere le necessarie azioni di Vostra competenza al fine di assicurare la maggiore conoscenza e diffusione presso le rispettive direzioni/funzioni della copia allegata alla presente.

CODICE ETICO

Jaguar Land Rover Italia S.p.A.

Roma, 03.08.2015

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

INDICE

1. INTRODUZIONE

- 1.1. La *mission* di Jaguar Land Rover Italia S.p.A.
- 1.2. I destinatari del Codice Etico
 - 1.2.1. Obblighi dei destinatari
 - 1.2.2. Valore contrattuale del Codice Etico
 - 1.2.3. Validità del Codice Etico
- 1.3. Un approccio etico e cooperativo verso gli Stakeholder
- 1.4. Il valore della reputazione
- 1.5. Il valore della reciprocità

2. PRINCIPI ETICI GENERALI

- 2.1. Imparzialità
- 2.2. Onestà
- 2.3. Correttezza in caso di potenziali conflitti di interesse
- 2.4. Riservatezza
- 2.5. Relazioni con i Soci
- 2.6. Valorizzazione dell'investimento societario
- 2.7. Valore delle risorse umane
- 2.8. Equità dell'Autorità
- 2.9. Integrità della persona
- 2.10. Trasparenza e completezza dell'informazione
- 2.11. Gestione dei contratti
- 2.12. Qualità dei servizi e dei prodotti
- 2.13. Tutela ambientale
- 2.14. Tutela del corretto esercizio dell'industria e del commercio
- 2.15. Concorrenza leale
- 2.16. Politica di contrasto ai fenomeni di corruzione
 - 2.16.1. Regole di condotta nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
 - 2.16.2. U.K. Bribery Act
 - 2.16.3. Regali, omaggi e benefici
 - 2.16.4. Regole di condotta in materia di attività contabili e sociali

3. CRITERI DI CONDOTTA

Sezione I

Criteria di condotta nelle relazioni con i Soci

CODICE ETICO

Jaguar Land Rover Italia S.p.A.

- 3.1. Corporate Governance
 - 3.1.1. L'Assemblea dei Soci
 - 3.1.2. Il Consiglio di Amministrazione
- 3.2. Comunicazioni all'esterno

Sezione II**Criteri di condotta nelle relazioni con i collaboratori**

- 3.3. Selezione e gestione del personale
 - Diffusione delle politiche del personale
 - Valorizzazione e formazione del personale
- 3.4. Costituzione del rapporto di lavoro
- 3.5. Interventi sull'organizzazione del lavoro
- 3.6. Sicurezza, igiene e salute sul luogo di lavoro
 - Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti e fumo
- 3.7. Tutela della Privacy
- 3.8. Integrità e tutela della persona
- 3.9. Doveri dei dipendenti e collaboratori
 - Gestione delle informazioni
 - Conflitto di interessi
 - Utilizzo dei beni aziendali
 - Utilizzo degli strumenti informatici

Sezione III**Criteri di condotta nelle relazioni con i clienti**

- 3.10. Imparzialità
- 3.11. Stile di comportamento dei dipendenti/collaboratori
- 3.12. Controllo della qualità e della *customer satisfaction*

Sezione IV**Criteri di condotta nelle relazioni con i fornitori**

- 3.13. Scelta del fornitore
- 3.14. Integrità e indipendenza nei rapporti
- 3.15. Tutela degli aspetti etici nelle forniture

Sezione V**Criteri di condotta nelle relazioni con la collettività**

- 3.16. Rapporti economici con partiti, organizzazioni sindacali e associazioni
 - Partiti politici
 - Organizzazioni sindacali
 - Associazioni
- 3.17. Regole di condotta nei rapporti con i soggetti di vigilanza e controllo
- 3.18. Contributi e sponsorizzazioni



CODICE ETICO

Jaguar Land Rover Italia S.p.A.

3.19. Regole di condotta in relazione alle attività nazionali ed internazionali

4. MODALITÀ DI ATTUAZIONE

- 4.1. Controlli interni
- 4.2. Registrazione delle operazioni
- 4.3. Compiti dell'interfaccia dedicata in materia di attuazione e controllo del Codice Etico
- 4.4. Segnalazioni ed obbligo di comunicazione all'Amministrazione della Società e/o all'Organismo di Vigilanza

5. DISPOSIZIONI SANZIONATORIE

- 5.1. Organismo di Vigilanza
- 5.2. Comunicazione e formazione
- 5.3. Conseguenze della violazione del Codice Etico
 - 5.3.1. Conseguenze della violazione del Codice per i dipendenti
 - 5.3.2. Conseguenze della violazione del Codice per gli Amministratori ed i Responsabili di Direzione/Funzione
 - 5.3.3. Conseguenze della violazione del Codice per i membri del Collegio Sindacale e per i Partner della Società di Revisione
 - 5.3.4. Conseguenze della violazione del Codice per i membri dell'Organismo di Vigilanza
 - 5.3.5. Conseguenze della violazione del Codice per i Soci
 - 5.3.6. Conseguenze della violazione del Codice per i collaboratori, i consulenti ed altri terzi

6. AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO



CODICE ETICO

Jaguar Land Rover Italia S.p.A.

1. INTRODUZIONE

Il presente Codice Etico (di seguito "Codice") esprime principi e valori etici condivisi, traccia gli impegni relativi e le responsabilità comportamentali che la Società Jaguar Land Rover Italia S.p.A. (di seguito anche "Jaguar Land Rover" o "la Società") assume ed attua nell'esercizio della politica aziendale e nella conduzione degli affari.

Il Codice conferisce rilevanza giuridica ed efficacia obbligatoria ai principi etici e agli standard comportamentali in esso contemplati, anche e soprattutto ai fini di prevenzione dei reati connessi all'attività d'impresa, caratterizzando la policy aziendale di salvaguardia e contrasto alla commissione, anche indiretta, di tale tipologia di illeciti.

Le prescrizioni contenute nel Codice vincolano la condotta di chiunque opera all'interno dell'Azienda, per conto e/o in rappresentanza di essa.

La violazione del Codice compromette il rapporto di fiducia tra la Società ed il trasgressore e comporta la sottoposizione dell'incolpato ad un procedimento disciplinare conforme ad i principi di adeguatezza e proporzione delle sanzioni.

L'osservanza del Codice non giustifica la violazione di altre disposizioni normative nazionali ed internazionali nonché di prassi e procedure interne consolidate.

Eventuali conflitti interpretativi tra i principi ed i contenuti delle procedure della Società e i principi ed i contenuti del Codice dovranno intendersi risolti a favore di quest'ultimo.

In ogni caso, qualora insorga necessità di chiarimenti per ogni eventuale ambiguità riscontrata, è possibile contattare una delle seguenti figure:

- **Superiore:** è colui al quale si riporta e che possiede maggiori competenze nel settore di responsabilità del sottoposto.

Se la segnalazione od eventuali problemi evidenziati riguardano proprio il diretto Superiore, è possibile contattare:

- **l'Organismo di Vigilanza:** è l'organo nei confronti del quale è possibile richiedere chiarimenti in merito al Codice Etico o al Modello organizzativo 231;
- **la Direzione Risorse Umane:** è la Direzione specializzata nella gestione del personale.

Ogni dipendente o collaboratore dovrà ricevere una copia del presente Codice Etico e di ogni suo



CODICE ETICO

Jaguar Land Rover Italia S.p.A.

relativo aggiornamento mediante l'attestazione "Ricevuta di presa visione e consegna".

1.1. LA MISSION DI JAGUAR LAND ROVER ITALIA S.P.A.

La *mission* di Jaguar Land Rover Italia S.p.A. è di perseguire l'eccellenza nella fabbricazione, assemblaggio e compravendita, anche attraverso operazioni di importazione, esportazione e transito in proprio o per conto terzi, anche in qualità di rappresentante, commissionaria, sub – agente o distributrice, di autoveicoli e motoveicoli, in particolare di fuoristrada, dei relativi accessori e parti di ricambio, di prodotti per la manutenzione e la riparazione nonché la prestazione di servizi di riparazione, assistenza e rimessa dei veicoli stessi.

Tutto ciò valorizzando le competenze e l'innovazione tecnologica al fine di garantire il rispetto per l'ambiente e l'impegno sociale profuso nella tutela dei diritti umani e del lavoro, anche attraverso iniziative finalizzate alla crescita professionale dei collaboratori e alla creazione di valore aggiunto per i propri Stakeholder.

1.2. I DESTINATARI DEL CODICE ETICO

Il presente Codice costituisce parte integrante del "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" previsto dall'art. 6 del D.lgs. 231/2001. Le attività della Società devono quindi essere conformi ai principi in esso espressi.

Il presente Codice si applica a tutte le attività della Società. I principi e le disposizioni ivi contenuti si applicano senza eccezioni ai dipendenti di Jaguar Land Rover Italia S.p.A. ed a tutti i soggetti (ad es. componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, della Società di Revisione, collaboratori esterni, ecc.) che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, vi instaurano, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni di collaborazione, cooperando allo svolgimento della sua attività e contribuendo al conseguimento dei suoi obiettivi. Tutti i predetti soggetti, nel seguito sono collettivamente definiti "destinatari".

La Società s'impegna a divulgare il Codice Etico presso i destinatari mediante apposite attività di comunicazione.

Al fine di favorire la piena applicazione del Codice, la Società, nell'ambito delle responsabilità previste dalle disposizioni legislative, provvederà anche a:

- monitorare costantemente l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, anche attraverso l'accoglimento delle eventuali segnalazioni;
- segnalare eventuali violazioni del Codice;
- esprimere pareri vincolanti in merito all'eventuale revisione delle più rilevanti politiche e procedure aziendali, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- provvedere, ove necessario, alla revisione periodica del Codice;
- proporre o applicare idonee misure sanzionatorie in caso di violazione.

Ogni Responsabile di Direzione/Funzione:

CODICE ETICO

Jaguar Land Rover Italia S.p.A.

- rappresenta con il proprio comportamento un esempio per i propri collaboratori;
- promuove l'osservanza delle norme del Codice da parte dei destinatari;
- opera affinché i destinatari comprendano che il rispetto delle norme del Codice costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro e della propria attività;
- adotta misure correttive immediate quando richieste dalla situazione;
- si adopera per impedire, nei limiti delle proprie competenze e attribuzioni, possibili comportamenti non conformi alla normativa vigente, al presente Codice o alle norme interne.

L'attuazione del Codice Etico è demandata al Presidente del Consiglio di Amministrazione (di seguito anche "*il Presidente*") che si avvale, allo scopo, dell'organo di controllo istituito ai sensi del D.lgs. 231/2001 e norme correlate nominato "*Organismo di Vigilanza*" (di seguito anche "*OdV*").

1.2.1. Obblighi dei destinatari

Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni e, in genere, i comportamenti posti in essere dai destinatari del presente Codice nello svolgimento dell'attività lavorativa devono essere improntati ai principi di onestà, correttezza, integrità, trasparenza, legittimità, chiarezza e reciproco rispetto, così come successivamente esplicitato.

Tutte le attività devono essere svolte con impegno e rigore professionale. Ciascun destinatario deve fornire apporti professionali adeguati alle responsabilità assegnate e deve agire in modo da tutelare il prestigio e l'immagine della Società per la quale opera.

I destinatari del Codice Etico sono tenuti all'osservanza delle disposizioni e dei principi ivi contenuti anche nel caso in cui gli stessi siano espressi quali criteri di comportamento aziendale e non quali precetti rivolti direttamente ai destinatari medesimi.

1.2.2. Valore contrattuale del Codice Etico

La conoscenza e l'adeguamento alle prescrizioni del Codice rappresentano, inoltre, un requisito indispensabile all'instaurazione e al mantenimento di rapporti collaborativi con terzi, nei confronti dei quali la Società s'impegna a diffondere ogni relativa informazione, in un contesto di totale trasparenza.

L'osservanza delle norme e delle previsioni contenute nel Codice Etico costituisce, infatti, parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali derivanti dai rapporti di lavoro subordinato, per i lavoratori dipendenti, e dei regolamenti contrattuali, per i collaboratori non subordinati. La violazione delle suddette norme costituirà inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro o di collaborazione con ogni conseguenza di legge o di contratto.

1.2.3. Validità del Codice Etico

Il Codice Etico ha validità sia in Italia sia all'estero, pur in considerazione della diversità culturale, sociale o del lavoro. Jaguar Land Rover Italia S.p.A. s'impegna a garantire un miglioramento continuo e apprezzabile dei livelli praticati in loco in modo coerente con i principi di questo

CODICE ETICO

Jaguar Land Rover Italia S.p.A.

Codice.

1.3. UN APPROCCIO ETICO E COOPERATIVO VERSO GLI STAKEHOLDER

Jaguar Land Rover Italia S.p.A. aspira a mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia, lealtà, correttezza, collaborazione e reciproco rispetto con i suoi Stakeholder, cioè con quelle categorie di individui, gruppi o istituzioni il cui apporto è richiesto per realizzare la *mission* della Società o che hanno comunque un interesse in gioco nel suo perseguimento.

Sono Stakeholder chi compie investimenti connessi alle attività di Jaguar Land Rover, in primo luogo i Soci e, quindi, i dipendenti/collaboratori, i clienti, i fornitori e i partner d'affari.

Nella conduzione degli affari i comportamenti non etici compromettono il rapporto di fiducia tra Jaguar Land Rover ed i suoi Stakeholder.

Non sono etici, e favoriscono l'assunzione di atteggiamenti ostili nei confronti dell'impresa, i comportamenti di chiunque, singolo od organizzazione, cerchi di appropriarsi dei benefici della collaborazione altrui sfruttando posizioni di forza.

1.4. IL VALORE DELLA REPUTAZIONE

La buona reputazione è una risorsa immateriale essenziale e favorisce, all'esterno, gli investimenti dei Soci, la fedeltà dei clienti, l'attrazione delle migliori risorse umane, la collaborazione dei fornitori, l'affidabilità verso i creditori. All'interno essa consente di assumere e attuare le decisioni senza frizioni e di organizzare il lavoro senza eccessivi controlli burocratici ed esercizi sproporzionati dell'autorità.

Poiché il Codice Etico chiarisce i particolari doveri di Jaguar Land Rover nei confronti degli Stakeholder, si propone la sua effettiva osservanza come termine di paragone in base al quale giudicare la reputazione dell'Azienda.

1.5. IL VALORE DELLA RECIPROCIÀ

Questo Codice è improntato a un ideale di cooperazione in vista di un reciproco vantaggio delle parti coinvolte, nel rispetto del ruolo di ciascuno. L'impresa richiede, perciò, che ciascun Stakeholder agisca nei suoi confronti secondo principi e regole ispirate a un'analogia idea di condotta etica.

CODICE ETICO

Jaguar Land Rover Italia S.p.A.

2. PRINCIPI ETICI GENERALI

Jaguar Land Rover Italia S.p.A. considera di fondamentale importanza lo svolgimento delle prestazioni da parte dei suoi dipendenti e collaboratori secondo diligenza, competenza, professionalità ed efficienza anche al fine di fornire agli utenti prodotti e servizi di elevato livello qualitativo. La Società considera l'imparzialità di trattamento un valore fondamentale nell'ambito di ogni relazione sia interna sia esterna e considera l'individuo, i suoi valori e i suoi diritti, valori da tutelare.

I destinatari del presente Codice Etico, così come tutti coloro che agiscono in nome e per conto dell'ente, dovranno attenersi, per quanto di loro competenza, ai seguenti principi guida:

2.1. IMPARZIALITÀ

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi Stakeholder (la scelta dei clienti da servire, i rapporti con i Soci, la gestione del personale o l'organizzazione del lavoro, la selezione e la gestione dei fornitori, i rapporti con la comunità circostante e le istituzioni che la rappresentano), Jaguar Land Rover evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi interlocutori interfacciandosi con essi con onestà, correttezza, imparzialità e senza pregiudizi.

2.2. ONESTÀ

Nell'ambito della loro attività professionale, i dipendenti/collaboratori della Società sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il Codice Etico e i regolamenti interni. In nessun caso il perseguimento dell'interesse di Jaguar Land Rover può giustificare una condotta non onesta.

2.3. CORRETTEZZA IN CASO DI POTENZIALI CONFLITTI DI INTERESSE

Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre evitarsi situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano solo apparire, in conflitto d'interesse. Con ciò s'intende sia il caso in cui un collaboratore persegua un interesse diverso dalla *mission* d'impresa e dal bilanciamento degli interessi degli Stakeholder o si avvantaggi "personalmente" di opportunità d'affari d'impresa, sia il

CODICE ETICO

Jaguar Land Rover Italia S.p.A.

caso in cui i rappresentanti dei clienti, dei fornitori o delle istituzioni pubbliche agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione.

In ogni comportamento della vita sociale tutti i destinatari del presente Codice devono adottare un comportamento che porti onore alla propria professione. Nell'ambito degli orari e dei luoghi di lavoro il comportamento di tutti deve essere ispirato a correttezza, rispetto e spirito di collaborazione.

2.4. RISERVATEZZA

Jaguar Land Rover assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso riguardanti l'Azienda, il suo *know – how*, il personale, i clienti/utenti ed i fornitori e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e conformità alle norme giuridiche vigenti. Inoltre, i suoi dipendenti/collaboratori sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.

Tutti i destinatari sono tenuti alla più assoluta riservatezza sui fatti dei quali vengano a conoscenza nello svolgimento del proprio lavoro, con riferimento sia alla clientela sia alla Società. Il segreto d'ufficio comprende anche l'organizzazione interna della Società, la normativa interna, i progetti, le operazioni, anche con riferimento a fatti e situazioni non più attuali.

2.5. RELAZIONI CON I SOCI

Il Socio non è solo una fonte di finanziamento ma un soggetto con opinioni e preferenze morali di vario genere. Per orientarsi nelle decisioni d'investimento e nelle delibere societarie necessita perciò di tutta l'informazione rilevante disponibile.

La Società crea le condizioni affinché la partecipazione dei Soci alle decisioni di loro competenza sia consapevole e promuove la parità di informazione così come non adotta decisioni di nessuna specie senza la dovuta preventiva comunicazione ai Soci stessi evitando in tal modo operazioni non autorizzate e non trasparenti. Tutto ciò al fine di evitare ogni possibile fraintendimento.

2.6. VALORIZZAZIONE DELL'INVESTIMENTO SOCIETARIO

Jaguar Land Rover Italia S.p.A. si adopera affinché le performance economico/finanziarie siano tali da salvaguardare e accrescere il valore dell'impresa, al fine di remunerare adeguatamente il rischio che i Soci assumono con l'investimento dei propri capitali.

2.7. VALORE DELLE RISORSE UMANE

I dipendenti/collaboratori di Jaguar Land Rover sono un fattore indispensabile per il successo della Società. Per tale motivo quest'ultima tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare, accrescere e valorizzare il patrimonio delle competenze possedute da ciascuno di essi.

CODICE ETICO*Jaguar Land Rover Italia S.p.A.***2.8. EQUITÀ DELL'AUTORITÀ**

Nella sottoscrizione e gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, in special modo con i collaboratori, Jaguar Land Rover s'impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza evitandone ogni abuso. In particolare la Società garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità e autonomia del collaboratore e che le scelte di organizzazione del lavoro salvaguardino il valore dei collaboratori.

2.9. INTEGRITÀ DELLA PERSONA

La Società rifiuta in ogni modo comportamenti che possano favorire o agevolare il compimento di pratiche proprie di qualsiasi cultura o religione che si pongano in contrasto con le norme di ordine pubblico riconosciute dallo Stato e che influiscano sull'integrità fisica delle persone o, comunque, considerate illecite dalle leggi vigenti.

L'Azienda garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri.

Non sono tollerate richieste o minacce volte a indurre le persone ad agire contro la legge e il Codice Etico, o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e delle preferenze morali e personali di ciascuno.

2.10. TRASPARENZA E COMPLETEZZA DELL'INFORMAZIONE

Le informazioni sono trattate da Jaguar Land Rover Italia S.p.A. nel rispetto della riservatezza e della normativa privacy degli interessati. In particolare la Società:

- definisce una organizzazione per il trattamento delle informazioni che assicuri la corretta separazione dei ruoli e delle responsabilità;
- se del caso, classifica le informazioni per livelli di criticità crescente e adotta opportune contromisure in ciascuna fase del trattamento;
- in specifiche circostanze sottopone i soggetti terzi che intervengono nel trattamento delle informazioni alla sottoscrizione di patti di riservatezza.

I collaboratori/dipendenti di Jaguar Land Rover sono tenuti a comunicare informazioni complete, veritiere, chiare, trasparenti, comprensibili e accurate in modo tale che, nell'impostare i rapporti con l'Azienda, gli Stakeholder siano in grado di assumere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze rilevanti.

I processi di decisione, autorizzazione e di svolgimento di tutte le attività devono avere una registrazione adeguata ed essere assoggettabili a verifica.

Sempre con riferimento ai valori deontologici, tutti i destinatari del presente Codice non devono, nel caso di un eventuale coinvolgimento in un procedimento penale:



CODICE ETICO*Jaguar Land Rover Italia S.p.A.*

- obbligare, indurre o condizionare, in qualsiasi forma e con qualsiasi modalità, nel malinteso interesse della Società, la libera volontà dei destinatari di rispondere all'Autorità giudiziaria o di avvalersi della facoltà di non rispondere;
- accettare/offrire denaro o qualsiasi altra utilità, anche attraverso terzi, per fornire/ottenere dichiarazioni non veritiere

ai sensi dell'art. 377 c.p. (art. 25-novies.1 D.lgs. 231/01 e norme correlate).

2.11. GESTIONE DEI CONTRATTI

Nella formulazione di eventuali contratti la Società ha cura di specificare al contraente i comportamenti da tenere in tutte le circostanze previste, in modo chiaro e comprensibile.

I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti. Jaguar Land Rover s'impegna a non sfruttare condizioni d'ignoranza o d'incapacità delle proprie controparti.

È da evitare che, nei rapporti in essere, chiunque operi in nome e per conto della Società tenti di approfittare di lacune contrattuali, o di eventi imprevisi, per rinegoziare il contratto al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza nelle quali l'interlocutore si sia venuto a trovare.

2.12. QUALITÀ DEI SERVIZI E DEI PRODOTTI

Jaguar Land Rover orienta la propria attività alla soddisfazione e alla tutela dei propri clienti e dei consumatori finali, mostrandosi sensibile alle richieste che possono favorire un miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi. Tutte le materie prime destinate alla produzione devono soddisfare requisiti di qualità e sicurezza ed il loro approvvigionamento avviene, pertanto, nel rispetto di tale esigenza. A questo scopo la Società indirizza le proprie attività di ricerca, sviluppo e commercializzazione con l'obiettivo di raggiungere risultati dagli elevati standard valutativi.

2.13. TUTELA AMBIENTALE

L'ambiente è il bene primario che Jaguar Land Rover s'impegna a salvaguardare in considerazione dei diritti delle generazioni future, impegnandosi in ogni fase del suo agire ad applicare criteri di cautela e un approccio preventivo nei riguardi dell'ambiente e della sua biodiversità.

La Società contribuisce alla diffusione ed alla sensibilizzazione delle tematiche di tutela dell'ambiente gestendo in modo eco-compatibile le attività ad essa affidate, comprese la scelta delle materie prime e la distribuzione dei prodotti, adoperandosi per il rispetto dei criteri di sostenibilità ambientale, nel rispetto della normativa nazionale e europea vigente in materia di prevenzione e protezione.

Tutti i destinatari del Codice Etico sono tenuti a contribuire al processo di protezione e tutela dell'ambiente. In particolare, i soggetti coinvolti nei processi operativi sono tenuti a prestare la massima attenzione per evitare ogni scarico ed emissione illecita di materiali nocivi o rifiuti speciali



CODICE ETICO

Jaguar Land Rover Italia S.p.A.

ed a trattare i rifiuti in conformità alle specifiche prescrizioni, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali.

La Società promuove la partecipazione dei collaboratori al processo di prevenzione dei rischi, tramite piani di formazione specifica e di aggiornamento rispetto alla normativa vigente.

2.14. TUTELA DEL CORRETTO ESERCIZIO DELL'INDUSTRIA E DEL COMMERCIO

Jaguar Land Rover Italia S.p.A. impronta la propria condotta alla legalità e alla trasparenza in ogni settore della propria attività, ivi compresi i rapporti commerciali, condannando ogni possibile forma di turbamento alla libertà dell'industria e del commercio, prescrivendo ai propri collaboratori/dipendenti di astenersi dal porre in essere comportamenti volti ad impedire o turbare il corretto esercizio di attività industriali o commerciali e dal compiere atti non conformi alla deontologia professionale e buona prassi commerciale, inclusa la vendita di prodotti non originali, o contraffatti, o in ogni caso diversi da quanto dichiarato o atti ad indurre in inganno il cliente in relazione all'origine, provenienza, qualità o quantità del prodotto stesso.

La Società si impegna, inoltre, a tutelare i diritti di proprietà industriale (marchi, brevetti, segni distintivi, disegni, modelli industriali, opere dell'ingegno ecc.) ed i diritti d'autore propri ed altrui (riproduzione non autorizzata di software, di documentazione e altri materiali protetti da diritto d'autore).

2.15. CONCORRENZA LEALE

La Società intende tutelare il valore della concorrenza leale astenendosi da comportamenti collusivi, predatori e di abuso di posizione.

Sin dal Trattato di Roma del 1957 che ha costituito l'Unione Europea, la libera concorrenza rappresenta uno strumento fondamentale per la creazione e l'implementazione del modello economico e politico europeo. Per tale motivo Jaguar Land Rover, mediante il presente Codice Etico, si conforma pienamente alla legislazione sulla concorrenza UE e alle corrispondenti leggi nazionali sulla concorrenza.

Le pratiche scorrette ed anticoncorrenziali non sono compatibili con le leggi, le norme, i valori cui si ispira la Società ed in contrasto con la *Corporate Reputation* costruita e preservata nel tempo.

Tutte le informazioni attinenti clienti e fornitori, transazioni commerciali, prezzi, condizioni contrattuali o potenziali concorrenti sono raccolte utilizzando esclusivamente mezzi legali.

È vietata la messa in atto di pratiche di diffamazione nei confronti di un proprio diretto concorrente.

Salvo i casi in cui le informazioni sono di dominio pubblico, durante i contatti con gli eventuali concorrenti è vietato parlare di:

- clienti, compresi gli accordi instaurati;
- fornitori, compresi gli accordi instaurati;

CODICE ETICO

Jaguar Land Rover Italia S.p.A.

- informazioni finanziarie, compresi il costo sostenuto per l'acquisto di beni e servizi, profitto od eventuali margini di guadagno;
- capacità produttiva;
- prezzi o metodi utilizzati per la loro definizione sul mercato.

I soggetti destinatari del Codice devono impegnarsi al rispetto delle regole della corretta concorrenza evitando il rischio di commettere condotte anticoncorrenziali o fraudolente nei confronti dei competitors. In particolare sono vietate condotte di dazione di denaro o altra utilità finalizzate ad alterare procedure di selezione del contraente da parte di altra società o ente pubblico in favore di Jaguar Land Rover.

2.16. POLITICA DI CONTRASTO AI FENOMENI DI CORRUZIONE

La Società sancisce, tramite il presente Codice Etico, che in nessuna fattispecie professionale ricorre a pratiche corruttive che le procurino interesse o vantaggio, per sé o per terze parti.

Qualora vi fossero dubbi, domande da porre o chiarimenti per ogni eventuale ambiguità riscontrata, prima di compiere una qualsiasi azione, è possibile rappresentare le proprie incertezze al diretto Superiore o, in casi più significativi, direttamente all'Organismo di Vigilanza.

2.16.1. Regole di condotta nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

Ai fini del presente Codice, per Pubblica Amministrazione si deve intendere *“qualsiasi ente pubblico, agenzia amministrativa indipendente, persona, fisica o giuridica, che, a prescindere dalla natura giuridica, agisce in qualità di pubblico ufficiale o in qualità di incaricato di un pubblico servizio”*.

L'assunzione d'impegni verso le Istituzioni Pubbliche è riservata esclusivamente alle direzioni/funzioni aziendali preposte ed autorizzate, nel rispetto della più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge, delle normative europee, nazionali e regionali nonché dei regolamenti applicabili e non devono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione della Società. Il Consiglio di Amministrazione approva uno specifico *“Elenco delle figure apicali autorizzate e titolate ad intrattenere rapporti con la Pubblica Amministrazione”*.

È vietata qualsiasi attività diretta, o anche attraverso interposta persona, finalizzata a influenzare l'indipendenza di giudizio o ad assicurare un qualsiasi vantaggio all'Ente.

I destinatari del presente Codice devono operare in modo conforme alla legge e all'etica.

Sono tassativamente vietati pagamenti o compensi, sotto qualsiasi forma, offerti, promessi od eseguiti direttamente o per il tramite di una persona fisica o giuridica per indurre o facilitare una decisione nonché il compimento di un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio della Pubblica Amministrazione, posti in essere nell'interesse dell'intermediario o a suo vantaggio (artt. 24 e 25 del D.lgs. 231/01 e correlati)

Le disposizioni di cui ai precedenti commi si applicano anche nei confronti di persone fisiche o

CODICE ETICO*Jaguar Land Rover Italia S.p.A.*

giuridiche che agiscono alle dipendenze o per conto della Pubblica Amministrazione o nel caso di illecite pressioni.

Qualora i destinatari del presente Codice ricevano richieste esplicite o implicite di benefici di qualsiasi natura da parte della Pubblica Amministrazione ovvero da parte di persone fisiche o giuridiche che agiscono alle dipendenze o per conto della stessa Pubblica Amministrazione, devono immediatamente sospendere ogni rapporto e informare per iscritto il proprio diretto responsabile.

Gli stessi soggetti non devono eludere le prescrizioni indicate nei precedenti commi ricorrendo a forme diverse di aiuti o contribuzioni che, sotto veste di sponsorizzazioni, incarichi, consulenze, pubblicità, etc. abbiano le stesse finalità vietate dal presente paragrafo.

Le disposizioni indicate nei commi precedenti non si applicano a spese di rappresentanza ordinarie e ragionevoli o ad omaggi di modico valore che corrispondono alle normali consuetudini nelle relazioni tra intermediari e i soggetti indicati nel presente articolo e sempre che non violino le disposizioni di legge.

È fatto obbligo di informare l'Organismo di Vigilanza dell'avvio dei più significativi contatti operativi dell'ente con la Pubblica Amministrazione o con persone fisiche o giuridiche che agiscono alle dipendenze o per conto di questa, nonché del proseguimento e conclusione delle attività medesime.

Inoltre, è fatto tassativo divieto di:

- gestire le richieste di sovvenzioni e di finanziamenti pubblici in modo non veritiero, incompleto, non aggiornato e predisposto da Funzioni non competenti in relazione ai dati trasmessi all'Ente pubblico;
- trasmettere all'Ente pubblico la documentazione richiesta ai fini del finanziamento non adeguatamente accompagnata da un "Attestato di veridicità" redatto dal Referente funzionalmente deputato alla predisposizione dello specifico atto;
- indurre lo Stato o un Ente Pubblico in errore, con artifici o raggiri, per procurare alla Società un ingiusto profitto con altrui danno. Il profitto ingiusto può essere diretto o indiretto e comprendere anche contributi, finanziamenti, altre erogazioni comunque denominate concesse dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea.
- utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero omettere informazioni dovute per conseguire, a vantaggio o nell'interesse dell'ente, contributi, finanziamenti, o altre erogazioni comunque denominate concesse dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea;
- non destinare contributi e finanziamenti, o altre erogazioni comunque denominate, concesse dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea, alla realizzazione delle opere o allo svolgimento delle attività di pubblico interesse prestabilite, per procurare direttamente o indirettamente un vantaggio o un'utilità all'ente;



CODICE ETICO

Jaguar Land Rover Italia S.p.A.

- alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenire illegalmente con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico ad esso pertinente a danno dello Stato o di un Ente Pubblico, per procurare direttamente o indirettamente un vantaggio o un'utilità all'ente. Ai fini del presente Codice comportamentale per "sistema informatico" s'intende un *“complesso di apparecchiature destinate a compiere una qualsiasi funzione utile alle persone, attraverso l'utilizzazione (anche parziale) di tecnologie informatiche”*.

Qualora la Società utilizzi un consulente o un soggetto terzo per essere rappresentata nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, nei confronti di tali soggetti e del loro personale si applicano le stesse direttive valide per i dipendenti della Società. Inoltre, nella scelta di detti consulenti, la Società privilegerà criteri di professionalità, correttezza e competenza, escludendo chiunque abbia rapporti organici o di dipendenza con la Pubblica Amministrazione, anche indirettamente per interposta persona, o vincoli di stretta parentela.

È obbligatorio allinearsi a quanto contenuto nel Codice Etico per i dipendenti pubblici, di cui all'Emendamento del Governo Monti - DPR 16 aprile 2013 n. 62 che estende, per quanto compatibili, gli obblighi di condotta previsti dal codice a tutti i collaboratori o consulenti che con qualsiasi tipologia di contratto o di incarico ed a qualsiasi titolo operano per la P.A., ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle Autorità Pubbliche nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della Pubblica Amministrazione. Ciò con l'inserimento, nei contratti privati da parte della P.A., di apposite clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal citato codice.

Nel caso in cui, all'interno di specifici contratti, fossero richiamate normative e documentazioni di anti corruzione internazionali e/o vigenti in un determinato paese, il dipendente/collaboratore è tenuto a prestare la massima attenzione alla lettura di dette normative e alla scrupolosa osservanza dei relativi contenuti, rivolgendosi al proprio diretto superiore per eventuali dubbi o approfondimenti.

In ogni caso, si rammenta che all'interno del Protocollo etico organizzativo n. 5/2015 *“Principi generali inerenti la gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione”* sono elencati gli strumenti di prevenzione e di comportamento da attivare al fine di garantire che tutti i rapporti con la Pubblica Amministrazione si svolgano in maniera chiara, corretta, trasparente, tracciabile e verificabile *ex post*.

2.16.2. U.K. Bribery Act

In vigore dal 1 luglio 2011, il Bribery Act è una direttiva attraverso la quale il Regno Unito ha dovuto integrare la vigente normativa in tema di corruzione con specifici precetti comportamentali inerenti la responsabilità amministrativa degli enti.

Secondo quanto disposto dal Bribery Act, la Società non è ritenuta responsabile per le azioni delle *“associated persons”* se dimostra di aver adottato procedure adeguate (*“adequate procedures”*)



CODICE ETICO

Jaguar Land Rover Italia S.p.A.

alla prevenzione della corruzione.

| ELEMENTI COMUNI | |
|--|------------------------------------|
| BRIBERY ACT | MODELLO 231 |
| Mappatura dei rischi per atti corruttivi | Mappatura dei rischi per reati 231 |
| <i>Adequate procedures</i> | Protocolli etico organizzativi |
| Controlli | Audit |

La normativa del Bribery Act si applica alle *Commercial organizations* ossia:

- entità incorporata sotto la giurisdizione del Regno Unito che svolge attività giuridica d'impresa (nello stesso Regno Unito o altrove);
- qualsiasi altra entità societaria (ovunque incorporata) che conduce un'attività di impresa o parte di essa nel Regno Unito;
- una partnership incorporata sotto la giurisdizione del Regno Unito che svolge attività giuridica d'impresa (nello stesso Regno Unito o altrove);
- qualsiasi altra partnership (ovunque incorporata) che svolge attività di impresa o parte di essa nel Regno Unito

ed ha estensione extra – territoriale: si applica sia alle società costituite in U.K. ma che operano fuori dai confini territoriali del Regno Unito, sia alle società che non sono costituite nel Regno Unito ma che svolgono attività o una parte di essa in U.K.

Pertanto, può applicarsi il Bribery Act ad una società presente nel Regno Unito (anche per mezzo di una propria controllata) o che svolge sul territorio britannico la propria attività attraverso agenti, collaboratori, ATI, ecc. Inoltre, può essere applicato alle società che operano in Italia e fanno contestualmente parte di un gruppo di matrice inglese.

A fronte di quanto appena esposto ed in relazione alla struttura organizzativa della Società, Jaguar Land Rover Italia S.p.A. va considerata destinataria della U.K. Bribery Act e, come tale, tutti i dipendenti/collaboratori, le figure apicali ed il Vertice nel suo complesso sono obbligati a rispettare la sopra citata normativa e le procedure ad essa collegate e strutturate dall'impresa nonché a compiere quanto possibile per minimizzare il rischio derivante dalla commissione dei seguenti reati corruttivi:

- corruzione attiva verso soggetti pubblici o privati (*Section 1*);
- corruzione passiva verso soggetti pubblici o privati (*Section 2*);
- corruzione di un pubblico funzionario straniero (*Section 6*);
- mancata prevenzione della corruzione da parte di una organizzazione commerciale (*Section 7*).

CODICE ETICO*Jaguar Land Rover Italia S.p.A.***2.16.3. Regali, omaggi e benefici**

Non è ammessa alcuna forma di regalo, anche ad altre società con le quali Jaguar Land Rover Italia S.p.A. intrattiene rapporti contrattuali, che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolte ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile alla Società.

In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri, o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare qualsiasi vantaggio, salvo i casi in cui vi sia stata una preventiva approvazione speciale.

I destinatari del presente Codice, si devono attenere a quanto disposto dall'art. 25 del D.lgs. 231/01 e cioè non devono:

- abusare della loro qualità o dei loro poteri per costringere o indurre soggetti che abbiano tratto o possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio svolto a dare o a promettere indebitamente - a loro o ad un terzo, o a loro o ad un terzo per conto dell'ente - denaro, regali o altra utilità;
- ricevere o accettare la promessa di denaro, regali o altra utilità per proprio conto, di un terzo o per conto dell'ente, per compiere un atto contrario ai doveri d'ufficio o per aver compiuto un atto contrario ai doveri d'ufficio, da soggetti che abbiano tratto o possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio svolto, salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore;
- ricevere o accettare la promessa di denaro, regali o altra utilità per proprio conto, di un terzo o per conto dell'ente, per omettere o ritardare un atto d'ufficio;
- porre in atto condotte per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, e arrecare un vantaggio diretto o indiretto all'ente.

Tale norma, che non ammette deroghe nemmeno in quei Paesi dove offrire doni di valore a partner commerciali è consuetudine, concerne sia i regali promessi od offerti sia quelli ricevuti; si precisa che per regalo si intende qualsiasi tipo di beneficio quale la partecipazione gratuita a convegni o la promessa di un'offerta di lavoro. In ogni caso la Società si astiene da pratiche non consentite dalla legge.

I regali eventualmente offerti, salvo quelli di modico valore, devono essere documentati in modo adeguato per consentire verifiche e autorizzazioni del Responsabile di Direzione/Funzione il quale provvede a darne preventiva comunicazione alla Direzione/Funzione preposta dell'Azienda.

I dipendenti/collaboratori di Jaguar Land Rover che ricevono omaggi o benefici non previsti dalle fattispecie consentite sono tenuti, secondo le procedure stabilite, a darne comunicazione al Direttore Finanziario che valuta l'appropriatezza e provvede a far notificare al mittente la politica della Società in materia.

Qualora un dipendente o collaboratore nutrisse sospetti su potenziali fattispecie, anche solo a livello di tentativo, di concussione o corruzione nei confronti di un pubblico ufficiale (laddove per

CODICE ETICO

Jaguar Land Rover Italia S.p.A.

“pubblico ufficiale” s’intende “una qualsivoglia persona impiegata presso, o che agisce per conto di, o che ricopre un ruolo o responsabilità nell’esecuzione di un servizio pubblico per un governo, ente, amministrazione o autorità pubblica, oltre che qualsiasi ente pubblico indipendente, partito politico, ente o autorità amministrativa ed i relativi uffici collegati”. Nella definizione di pubblico ufficiale rientrano anche gli operatori che svolgono la propria attività per enti pubblici o che svolgono funzioni consulenziali per enti pubblici, siano essi pagati o meno), di un partner dell’Azienda o di un suo rappresentante, è tenuto ad informare tempestivamente il proprio diretto Superiore o l’Organismo di Vigilanza.

2.16.4. Regole di condotta in materia di attività contabili e sociali

Jaguar Land Rover osserva le regole di corretta, completa e trasparente contabilizzazione, secondo i criteri indicati dalle disposizioni legislative in materia, ivi incluse quelle penalistiche, civilistiche e fiscali nonché dai vigenti Principi Contabili.

Nell’attività di contabilizzazione dei fatti concernenti la gestione della Società, i dipendenti ed i collaboratori sono tenuti a rispettare scrupolosamente la normativa vigente e le procedure interne in modo che ogni operazione sia, oltre che correttamente registrata, anche autorizzata, verificabile e legittima. I dipendenti ed i collaboratori sono tenuti ad agire con trasparenza verso la Società di Revisione e l’Organismo di Vigilanza, ed a prestare a questi la massima collaborazione nello svolgimento delle rispettive attività di verifica e controllo.

Per ogni operazione è conservata agli atti un’adeguata documentazione di supporto dell’attività svolta in modo da consentire:

- l’agevole registrazione contabile;
- l’individuazione dei diversi livelli di responsabilità;
- la ricostruzione accurata dell’operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. È compito di ogni destinatario far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici. I destinatari che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire tempestivamente i fatti al proprio Superiore o, nel caso di situazioni particolarmente significative, all’Organismo di Vigilanza al fine di consentire l’attivazione delle procedure di verifica.

CODICE ETICO

Jaguar Land Rover Italia S.p.A.

3. CRITERI DI CONDOTTA

SEZIONE I

CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I SOCI

3.1 CORPORATE GOVERNANCE

3.1.1. L'Assemblea dei Soci

L'Assemblea dei Soci è il momento privilegiato per l'instaurazione di un proficuo dialogo tra Soci e Consiglio di Amministrazione. A tal fine è assicurata la regolare partecipazione degli Amministratori ai lavori assembleari. Jaguar Land Rover esige che i soggetti che determinano la maggioranza in Assemblea perseguano sempre un comportamento trasparente e deontologicamente corretto che eviti assolutamente qualunque atto simulato o fraudolento, anche solo tentato, allo scopo di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto influenzando in modo indebito l'Assemblea.

3.1.2. Il Consiglio di Amministrazione

Al Consiglio di Amministrazione fanno capo le funzioni e la responsabilità degli indirizzi strategici e organizzativi, nonché la verifica dell'esistenza dei controlli necessari per monitorare l'andamento della Società.

Al fine di assicurare la massima trasparenza e nel rispetto della riservatezza, la nomina dei membri del Consiglio di Amministrazione avviene dopo un'attenta valutazione della loro professionalità, competenza e moralità.

3.2 COMUNICAZIONI ALL'ESTERNO

CODICE ETICO*Jaguar Land Rover Italia S.p.A.*

Ogni attività di comunicazione rispetta le leggi, le regole, le pratiche di condotta professionale ed è realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività, salvaguardando i segreti "industriali" ed il *know how* della Società.

È vietata ogni forma di pressione o di acquisizione di atteggiamenti di favore da parte dei mezzi di comunicazione. Tutti i comunicati stampa sono disponibili sul sito internet, così da permetterne la massima fruibilità.

Per garantire completezza e coerenza delle informazioni, gli eventuali rapporti della Società con i mass media sono riservati esclusivamente alle Direzioni/Funzioni preposte in un atteggiamento di massima correttezza, disponibilità e trasparenza, nel rispetto della politica di comunicazione definita dalla Società e nel rispetto della normativa vigente in materia.

I dipendenti/collaboratori non possono fornire informazioni di qualsivoglia natura ai rappresentanti della stampa e dei mass media in genere, né avere con questi alcun tipo di contatto volto alla diffusione di notizie aziendali, senza l'autorizzazione del Presidente.

I rappresentanti della Società possono partecipare a conferenze, seminari e tavoli di lavoro e possono acconsentire a pubblicazioni di carattere tecnico relative alle proprie attività, in base alle seguenti regole generali di condotta:

- partecipazione a ogni convegno con un numero selezionato di collaboratori;
- comunicazione preventiva alla funzione deputata alla comunicazione di Jaguar Land Rover Italia S.p.A.

Al di là di quanto contenuto nelle singole sezioni del presente capitolo numero 3 del Codice Etico tutto il personale, interno ed esterno, è altresì tenuto a seguire scrupolosamente le norme o regole comportamentali inserite, raccomandate o suggerite all'interno dei diversi Protocolli etico organizzativi, parti integranti del Modello di cui al D.lgs. 231/01 e norme correlate.

CODICE ETICO

Jaguar Land Rover Italia S.p.A.

SEZIONE II

CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I COLLABORATORI

Jaguar Land Rover Italia S.p.A. riconosce un ruolo centrale allo sviluppo delle risorse umane, al rispetto della loro autonomia e all'importanza della loro partecipazione alla *mission* aziendale.

3.3 SELEZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE

La Società, nei confronti dei propri collaboratori, evita qualsiasi forma di discriminazione, di schiavitù e di servitù ai sensi dell'art. 600 c.p.

La valutazione del personale, sia nella fase di assunzione che nei processi di gestione e sviluppo e accesso a ruoli e incarichi, è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze aziendali, e/o su considerazioni di merito, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati e sulla base delle loro qualifiche professionali e delle capacità individuali di ciascuno.

Le informazioni richieste in fase di selezione sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale. La Direzione Risorse Umane adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo selezionando, assumendo, retribuendo ed organizzando le risorse umane sulla base di criteri di merito, competenza, obiettività e ragionevolezza. Il tutto nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato, senza alcuna discriminazione di religione, sesso, razza, nazionalità, credo politico o sindacale e favorendo,



CODICE ETICO

Jaguar Land Rover Italia S.p.A.

compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, la flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevola, nel caso specifico, la gestione dello stato di maternità e in generale della cura dei figli.

Diffusione delle politiche del personale

Le politiche di gestione del personale sono rese disponibili a tutti i collaboratori attraverso i normali strumenti aziendali (internet, intranet, documenti organizzativi e comunicazioni dei responsabili, ecc.).

Valorizzazione e formazione del personale

I responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nella Società allo scopo di migliorare ed accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute da ciascun collaboratore nel contesto organizzativo mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita dei propri dipendenti/collaboratori (per esempio, *job rotation*, affiancamenti a personale esperto, esperienze finalizzate alla copertura d'incarichi di maggiore responsabilità).

A tal fine considera il criterio meritocratico, della competenza professionale, dell'onestà e della correttezza di comportamento, fondamenti privilegiati per l'adozione di ogni decisione concernente la carriera e ogni altro aspetto relativo al dipendente.

Ogni responsabile è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro dei collaboratori richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro.

Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali o qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice.

È assicurato il coinvolgimento dei collaboratori nello svolgimento del lavoro, anche prevedendo momenti di partecipazione a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali.

3.4 COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è tollerata alcuna forma di "lavoro irregolare" attraverso, ad esempio, l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno risulta irregolare in ottemperanza all'art. 25-duodecies D.lgs. 231/01 con riferimento al D.lgs. 109/2012 e seguenti.

Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni collaboratore riceve accurate informazioni concernenti:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa.

CODICE ETICO

Jaguar Land Rover Italia S.p.A.

Tali informazioni sono presentate al collaboratore in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione. Le disposizioni rappresentate nel presente Codice Etico rientrano negli obblighi contrattuali di tutti i dipendenti della Società.

3.5 INTERVENTI SULL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Nel caso di riorganizzazione del lavoro, è salvaguardato il valore delle risorse umane prevedendo, ove necessario, azioni di formazione e/o di riqualificazione professionale.

Gli oneri della riorganizzazione del lavoro devono essere distribuiti il più uniformemente possibile tra tutti i dipendenti/collaboratori, coerentemente con l'esercizio efficace ed efficiente dell'attività d'impresa. Nel caso di eventi nuovi o imprevisi, che devono essere comunque esplicitati, il dipendente/collaboratore può essere assegnato a incarichi diversi rispetto a quelli svolti in precedenza, avendo cura di salvaguardare le sue competenze professionali. Ciò include anche particolari periodi attraversati dall'impresa per crisi aziendale o di settore, svolgimento di operazioni straordinarie, ecc.

3.6 SICUREZZA, IGIENE E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO

Tutte le decisioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro devono essere ispirate al rispetto della legge, in particolare delle prescrizioni contenute nell'ex D.lgs. n. 81/08 e successive modificazioni e/o integrazioni.

La Società s'impegna ad assicurare ai propri dipendenti e collaboratori ambienti di lavoro idonei a salvaguardarne la salute, la sicurezza, l'igiene e l'integrità fisica e morale, anche attraverso attività di prevenzione dei rischi professionali (ad es. condotte di omicidio o lesioni colpose gravi o gravissime) e di informazione e formazione, in conformità alla normativa vigente ed alle procedure adottate dalla Società. Quest'ultima s'impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti/collaboratori i quali, nell'ambito delle proprie mansioni e funzioni, partecipano al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela dell'igiene, della salute e della sicurezza sul lavoro nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi in generale; la Società, infatti, opera per tutelare, soprattutto con azioni preventive, la salute, l'igiene e la sicurezza dei lavoratori nonché l'interesse degli altri Stakeholder (Direttiva Europea 89/391 art. 6).

Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti e fumo

Jaguar Land Rover richiede che tutti i destinatari del presente Codice contribuiscano personalmente a mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità degli altri.

Nella Società vige il divieto assoluto di:

CODICE ETICO

Jaguar Land Rover Italia S.p.A.

- presentarsi sul luogo di lavoro e svolgere le proprie attività lavorative in stato psicofisico alterato dall'uso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto;
- consumare o cedere, a qualsiasi titolo, sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa;
- fumare nei luoghi di lavoro e, in ogni caso, ovunque il fumo possa comportare pericolo per le strutture ed i beni aziendali o per la salute o l'incolumità dei colleghi, dell'utenza e dei terzi.

L'Azienda s'impegna a favorire le azioni sociali previste in materia dalla legislazione vigente.

3.7 TUTELA DELLA PRIVACY

Le attività erogate dalla Società richiedono l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione, anche attraverso sistemi informatici o telematici, di notizie, documenti ed altri dati attinenti a negoziazioni, procedimenti amministrativi, operazioni finanziarie, *know how* ecc.

Le banche – dati dell'Azienda possono contenere, anche su supporti informatici e telematici:

- dati personali protetti dalla normativa a tutela della Privacy;
- dati che per accordi negoziali, non possono essere resi noti all'esterno;
- dati la cui divulgazione inopportuna o intempestiva potrebbe produrre danni agli interessi aziendali.

Tutte le attività inerenti il trattamento, anche attraverso sistemi informatici e telematici, di dati personali o riservati devono essere gestite nella più stretta osservanza delle disposizioni normative vigenti ai sensi del D.lgs. 196/03 e seguenti. Per tale motivo la Società s'impegna a tutelare la privacy dei propri dipendenti, collaboratori, clienti e fornitori.

È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei dipendenti/collaboratori. Tali standard prevedono inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare/diffondere i dati personali senza il previsto consenso dell'interessato e stabiliscono le regole per il controllo, da parte di ciascun dipendente/collaboratore, delle norme a protezione della privacy.

D'altro canto, anche il dipendente/collaboratore è responsabile della tutela dei dati sensibili di cui viene a conoscenza attraverso la propria attività. Per tale motivo egli è tenuto a:

- acquisire e trattare solo i dati necessari ed opportuni per lo svolgimento delle proprie funzioni;
- acquisire e trattare i dati stessi solo all'interno di specifiche procedure;
- assicurare che le informazioni ed i dati sensibili siano correttamente archiviati in file protetti da password ed in armadi muniti di chiave in modo che sia impedito che altri non autorizzati ne prendano conoscenza;



CODICE ETICO*Jaguar Land Rover Italia S.p.A.*

- rivelare le informazioni solo se strettamente necessario, nell'ambito di procedure prefissate e/o su esplicita autorizzazione delle posizioni superiori e/o funzioni competenti e comunque, in ogni caso, dopo essersi assicurato circa la divulgabilità nel caso specifico dei dati;
- assicurarsi che non sussistano vincoli assoluti o relativi alla divulgabilità delle informazioni riguardanti i terzi collegati all'Azienda da un rapporto di qualsiasi natura e, se del caso, ottenere il loro consenso;
- associare i dati stessi con modalità tali che qualsiasi soggetto autorizzato ad avervi accesso possa agevolmente trarne un quadro il più possibile preciso, esauriente e veritiero;
- esercitare prudenza quando si utilizzano telefoni vivavoce o cellulari;
- conservare con attenzione le informazioni ed i dati sensibili all'interno del proprio personal computer portatile durante i viaggi;
- non argomentare di questioni sensibili in pubblico;
- assicurarsi che i dati personali siano conservati per il tempo necessario agli scopi per i quali sono stati trattati;
- assicurarsi che le persone delle quali sono raccolte le informazioni sensibili siano state preventivamente e debitamente informate;
- accertarsi che tali informazioni sensibili siano utilizzate in modo equo e per obiettivi particolari e trasparenti.

È bene tenere a mente che una volta diffuse le informazioni e/o i dati sensibili, è molto complicato porre rimedio a tale utilizzo improprio.

Le informazioni, le conoscenze e i dati acquisiti o elaborati dai destinatari del presente Codice durante il proprio lavoro o attraverso le proprie mansioni appartengono all'Azienda e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate senza specifica autorizzazione del Superiore o della Direzione/Funzione competente.

Inoltre si precisa che anche dopo la conclusione del rapporto di lavoro con la Società, il dipendente/collaboratore ed ogni altro rappresentante è tenuto alla riservatezza sulle informazioni di sua conoscenza.

Per eventuali dubbi e/o incertezze di comportamento operativo, ogni collaboratore è tenuto a rivolgersi, senza indugio, al proprio diretto Superiore si farà carico di interessare, per ogni specifica problematica, il Responsabile del Trattamento dei dati e/o l'Amministratore di Sistema.

3.8 INTEGRITÀ E TUTELA DELLA PERSONA

La Società s'impegna a tutelare l'integrità morale dei dipendenti/collaboratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze (per esempio, nel caso d'ingiurie, minacce, isolamento o eccessiva invadenza, limitazione professionali, ostacolo a prospettive di lavoro migliori, ingiustificata interferenza con l'esecuzione di prestazioni lavorative



CODICE ETICO*Jaguar Land Rover Italia S.p.A.*

altrui) nonché si impone affinché non si crei mai un ambiente di lavoro intimidatorio e poco confortevole.

L'Azienda non ammette e previene, per quanto possibile, e comunque perseguita il mobbing, le molestie sessuali e personali di ogni tipo. Pertanto devono essere evitati comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona.

La Società, per se stessa come ente e per le persone fisiche in grado di impegnarne la volontà, si fa garante nel non consentire lo sviluppo di attività per delinquere tese ad agevolare la commissione dei reati di cui all'art. 25-*quinqies* (delitti contro la personalità individuale) nonché quelli contemplati dall'art. 24-*ter* del D.lgs. 231/01 (delitti di criminalità organizzata) di cui alla Convenzione di Lanzarote del Consiglio d'Europa per la protezione dei minori contro lo sfruttamento e l'abuso sessuale.

Il dipendente/collaboratore di Jaguar Land Rover che ritiene di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche, sindacali e personali, alle credenze religiose, alle condizioni economiche ecc. può segnalare l'accaduto alla Direzione Risorse Umane e, nei casi di particolare significatività, all'Organismo di Vigilanza che valuterà l'effettiva violazione del Codice Etico. Le disparità non sono tuttavia considerate discriminazioni se giustificate o giustificabili sulla base di criteri oggettivi.

La Società non pratica azioni o pressioni sulle risorse umane in modo che queste, per interesse o a vantaggio della medesima, siano indotte a non rendere dichiarazioni o a renderne di false o mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 377 c.p.).

3.9 DOVERI DEI DIPENDENTI E COLLABORATORI

Tutti i dipendenti ed i collaboratori sono tenuti a svolgere la propria attività improntata alla cortesia e alla trasparenza, con senso di responsabilità, assoluta diligenza e spirito collaborativo nei confronti dei colleghi e dei terzi. Essi devono agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto dal presente Codice.

Tutti i dipendenti sono tenuti a:

- curare le proprie competenze e coltivare la propria professionalità maturando esperienza e collaborazione, stimolando la crescita professionale dei propri collaboratori;
- contribuire, mediante il costante impegno professionale ed il corretto comportamento personale, al raggiungimento ed al mantenimento degli obiettivi di eccellenza propri di Jaguar Land Rover nell'erogazione di prodotti e servizi;
- aggiornarsi autonomamente sulla normativa vigente;
- osservare scrupolosamente i precetti previsti dai Codici Deontologici nella misura



CODICE ETICO*Jaguar Land Rover Italia S.p.A.*

applicabile al loro operato.

In particolare, ai dipendenti e collaboratori è vietato:

- utilizzare strumenti di persuasione scientifica o di altro genere i cui contenuti siano ingannevoli o comunque non veritieri;
- usufruire, per proprie finalità, dei progetti, dei sistemi, dei procedimenti, delle metodologie, dei rapporti o di altra invenzione o attività sviluppata dalla Società e di cui quest'ultima è titolare dei diritti di proprietà individuale.

Gestione delle informazioni

Il dipendente/collaboratore deve conoscere e attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità. È tenuto a elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo, consentendo le eventuali verifiche da parte di colleghi, responsabili o soggetti esterni autorizzati a farne richiesta.

Conflitto di interessi

Tutti i dipendenti/collaboratori di Jaguar Land Rover Italia S.p.A. sono tenuti a evitare le situazioni in cui si possono manifestare conflitti d'interessi e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

È vietato utilizzare il nome e l'immagine dell'Azienda per scopi ed interessi personali.

Gli Amministratori, i Soci, i Responsabili di Direzione/Funzione, i dipendenti ed i collaboratori che si trovino in una situazione di conflitto d'interesse, anche solo potenziale, devono darne immediata notizia al Presidente del Consiglio di Amministrazione che valuterà il comportamento da adottare.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono determinare conflitto d'interessi le seguenti situazioni:

- svolgere una funzione di Vertice (Presidente del Consiglio di Amministrazione, Consigliere, Sindaco, Revisore, Responsabile di Direzione/Funzione) e avere interessi economici con fornitori, clienti o concorrenti (posse di azioni, professionali ecc.) anche attraverso i familiari;
- curare i rapporti con i fornitori e svolgere attività lavorativa, anche da parte di un familiare, presso i fornitori stessi;
- accettare denaro o favori da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti d'affari con Jaguar Land Rover Italia S.p.A.

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto d'interessi il dipendente/collaboratore è tenuto a darne comunicazione al proprio responsabile il quale, secondo le modalità previste, informa il Presidente che ne valuta caso per caso l'effettiva presenza. Nel caso

CODICE ETICO

Jaguar Land Rover Italia S.p.A.

in cui il proprio diretto Superiore fosse coinvolto nella segnalazione, il dipendente/collaboratore è tenuto ad informare l'Organismo di Vigilanza.

Il dipendente/collaboratore è tenuto, inoltre, a fornire informazioni circa le attività svolte al di fuori del tempo di lavoro, nel caso in cui queste possano apparire in conflitto d'interessi con la stessa Società.

Utilizzo dei beni aziendali

Ogni dipendente/collaboratore è tenuto a operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative ed i Protocolli etico organizzativi predisposti per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego. In particolare ogni dipendente/collaboratore deve:

- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'Azienda;
- informare tempestivamente il proprio diretto Superiore di eventuali minacce alle risorse a lui affidate o altri eventi dannosi per la Società.

Jaguar Land Rover si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti dei propri beni e infrastrutture attraverso l'impiego di sistemi contabili, di reporting di controllo finanziario e di analisi e prevenzione dei rischi, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

Utilizzo degli strumenti informatici

L'utilizzo degli strumenti informatici, ed in particolare dei connessi servizi di posta elettronica ed accesso ad internet, deve essere ispirato ai canoni di correttezza e lealtà su cui si basa questo Codice ed essere conforme, oltre che alla normativa diffusa all'interno della Società, alle norme penali che sanzionano i c.d. *"reati informatici e trattamento illecito di dati"* di cui all'art. 24-bis del D.lgs. 231/01 e seguenti.

La trasmissione di dati ed informazioni in via informatica e telematica a soggetti pubblici o comunque relativamente a documenti aventi efficacia probatoria, avviene secondo criteri di legittimità, verità, esatta corrispondenza ai fatti e circostanze rappresentati. In particolare, è vietato a tutti i destinatari del presente Codice, falsificare un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria.

È altresì vietato l'accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, ovvero la detenzione e la diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici, nonché l'installazione o la diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici, diretti ad intercettare, danneggiare, impedire o interrompere un sistema informatico o telematico o le relative comunicazioni.

Infine, ogni dipendente/collaboratore è tenuto a:



CODICE ETICO

Jaguar Land Rover Italia S.p.A.

- non inviare messaggi di posta elettronica minatori o ingiuriosi, non ricorrere a linguaggio di basso livello, non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;
- non navigare su siti internet con contenuti indecorosi e offensivi e comunque non inerenti alle attività professionali;
- non interagire, soprattutto e non solo durante l'orario di lavoro, con le cosiddette "tecnologie sociali" (*social network, social commerce, blog/microblog, social gaming, wikis, media e file sharing, chat e forum, ecc.*), se non previa autorizzazione della Direzione Risorse Umane per ragioni di lavoro (es. marketing aziendale), sia con riferimento ad una possibile distrazione degli stessi dalle proprie mansioni sia con riferimento al danno di immagine dell'impresa o *Corporate Reputation*;
- non detenere materiale non in regola con la normativa sul diritto di autore (SIAE) e pedo-pornografico, anche virtuale, in quanto costituente reato ai sensi dell'art. 25-*quinqies* del D.lgs. 231/01.
- utilizzare il personal computer esclusivamente per ragioni di lavoro.

SEZIONE III**CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I CLIENTI**

Jaguar Land Rover e tutti i suoi dipendenti/collaboratori perseguono la massima soddisfazione degli utenti assicurando, agli stessi, informazioni veritiere ed esaurienti sui prodotti e servizi forniti in modo da consentire loro l'assunzione di decisioni consapevoli. La trasparenza informativa rappresenta *condicio sine qua non* per la corretta instaurazione del rapporto d'opera professionale, e, in ogni caso, attuazione di un principio etico che si colloca nel rapporto tra azienda e cliente.

Al fine di istaurare un rapporto di fiducia e trasparente con i suoi clienti, la Società si impegna a:

- garantire al cliente la più idonea informazione;
- non utilizzare strumenti di persuasione, di natura scientifica o d'altro tipo, ingannevoli o non veritieri;
- vietare l'adozione, da parte di tutti i dipendenti/collaboratori, di comportamenti favorenti

CODICE ETICO*Jaguar Land Rover Italia S.p.A.*

disparità di trattamento o posizioni privilegiate nell'erogazione dei beni e servizi.

3.10 IMPARZIALITÀ

Jaguar Land Rover Italia S.p.A. s'impegna a non discriminare arbitrariamente i propri clienti.

3.11 STILE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI/COLLABORATORI

Nei rapporti con la clientela la Società assicura il massimo rispetto della dignità umana, correttezza, chiarezza, disponibilità e cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

3.12 CONTROLLO DELLA QUALITÀ E DELLA CUSTOMER SATISFACTION

La Società s'impegna a garantire adeguati standard di qualità dei prodotti e dei servizi offerti in conformità a livelli predefiniti. Al fine di stabilire un miglior rapporto con i clienti, Jaguar Land Rover si impegna altresì a verificare periodicamente la qualità percepita.

SEZIONE IV**CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I FORNITORI****3.13 SCELTA DEL FORNITORE**

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per Jaguar Land Rover, alla concessione delle pari opportunità per i fornitori, alla lealtà e all'imparzialità.

La Società si avvale di fornitori che operano in conformità alla normativa vigente. La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto devono essere basate su una valutazione obiettiva della qualità, del prezzo dei beni e servizi offerti, della capacità di fornire e garantire tempestivamente beni e servizi di livello adeguato alle esigenze della Società. In nessun caso un fornitore dovrà essere preferito ad altro in ragione di rapporti personali, favoritismi o altri vantaggi, diversi da quelli dell'esclusivo interesse e beneficio della Società.

CODICE ETICO

Jaguar Land Rover Italia S.p.A.

Tutti i rapporti instaurati con i fornitori devono essere disciplinati mediante accordi scritti prima dell'avvio della collaborazione; gli appaltatori ed i subappaltatori sono tenuti al rispetto delle disposizioni del presente Codice nonché alle varie normative di riferimento, ivi comprese le norme attinenti la cosiddetta “*Responsabilità solidale fiscale*” ai sensi del D.lgs. 83/2012 e seguenti.

In particolare i dipendenti/collaboratori della Società addetti a tali processi sono tenuti a:

- non precludere, ad alcuno in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere alla stipula di contratti adottando, nella scelta della rosa dei candidati, criteri oggettivi e documentabili;
- assicurare, salvo l'esistenza di deroghe autorizzate e documentate, una concorrenza sufficiente e trasparente.

Per alcune categorie merceologiche la Società dispone di un Albo Fornitori i cui criteri di qualificazione non costituiscono barriera di accesso. Per Jaguar Land Rover Italia S.p.A. sono requisiti di riferimento:

- il punteggio ottenuto dal fornitore per il Rating di Legalità;
- qualora destinatari obbligati, iscrizione alla *white list*;
- l'eventuale adesione volontaria al Protocollo di legalità firmato tra Confindustria e Ministero dell'Interno il 10 maggio 2010 ed integrato il 22 gennaio 2014;
- l'analisi degli indici di affidabilità in termini di corrente “*storia giudiziaria*” del soggetto terzo al fine di evitare di intrattenere rapporti d'affari con società dedite ad attività illecite;
- la disponibilità, opportunamente documentata, di mezzi, anche finanziari, strutture organizzative, capacità e risorse progettuali, *know-how*, brevetti ecc.;
- l'esistenza ed effettiva attuazione, nei casi in cui le specifiche della Società lo prevedano, di Sistemi di qualità aziendali adeguati (per esempio ISO 9001, OHSAS 18001, ISO 14001, ISO 27001);
- nel caso in cui la fornitura comprenda *know-how* o diritti di terzi, l'ottenimento da parte della Società di un reale valore aggiunto;
- l'adozione di pratiche etiche aziendali, della tutela dei dati, della riservatezza e soprattutto del contrasto nell'utilizzo di atti di corruzione e/o concussione.

I pagamenti non possono essere mai regolati in contanti.

3.14 INTEGRITÀ E INDIPENDENZA NEI RAPPORTI

Le relazioni con i fornitori sono disciplinate da principi comuni al settore economico di appartenenza e sono oggetto di un costante monitoraggio da parte della Società. Tali relazioni comprendono anche i contratti finanziari e di consulenza.

La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza, evitando ove possibile forme di dipendenza.

Per garantire la massima trasparenza ed efficienza dei processi d'acquisto, la Società predispone:

CODICE ETICO

Jaguar Land Rover Italia S.p.A.

- un'adeguata ricostruibilità e tracciabilità delle scelte adottate;
- la conservazione delle informazioni nonché dei documenti ufficiali contrattuali per i periodi stabiliti dalle normative vigenti e richiamati nelle procedure interne di acquisto.

I soggetti preposti al processo di acquisizione sono tenuti a segnalare immediatamente al Presidente qualsiasi tentativo o caso di immotivata alterazione dei normali rapporti commerciali.

3.15 TUTELA DEGLI ASPETTI ETICI NELLE FORNITURE

Nella prospettiva di conformare l'attività di approvvigionamento ai principi etici adottati, la Società si impegna ad introdurre, per particolari forniture, requisiti di tipo sociale.

Le violazioni dei principi generali del Codice Etico comportano l'applicazione di misure sanzionatorie tese anche ad evitare reati contro la Pubblica Amministrazione o di corruzione tra privati. A tal fine, nei singoli contratti sono previste apposite clausole.

In particolare, negli eventuali contratti con i fornitori di Paesi "a rischio", definiti tali da organizzazioni riconosciute, sono introdotte clausole contrattuali che prevedono:

- un'autocertificazione da parte del fornitore dell'adesione a specifici obblighi sociali (per esempio, misure che garantiscono ai lavoratori il rispetto dei diritti fondamentali, i principi di parità del trattamento e di non discriminazione, la tutela del lavoro minorile);
- la possibilità di avvalersi di azioni di controllo presso le unità produttive o le sedi operative dell'impresa fornitrice, al fine di verificare il soddisfacimento di tali requisiti.

SEZIONE V**CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON LA COLLETTIVITÀ****3.16 RAPPORTI ECONOMICI CON PARTITI, ORGANIZZAZIONI SINDACALI E ASSOCIAZIONI****Partiti politici**

Jaguar Land Rover Italia S.p.A. non finanzia partiti sia in Italia sia all'estero, loro rappresentanti o candidati, né effettua sponsorizzazioni di congressi o feste che abbiano un fine esclusivo di propaganda politica. Si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta a esponenti politici (per esempio, accettazione di segnalazioni per le assunzioni, contratti di consulenza).

Organizzazioni sindacali

La Società non eroga contributi di alcun genere, direttamente o indirettamente, ad organizzazioni sindacali, né a loro rappresentanti o candidati se non nelle forme e nei modi previsti dalle normative

CODICE ETICO*Jaguar Land Rover Italia S.p.A.*

vigenti. Le relazioni con le Organizzazioni Sindacali sono improntate a principi di correttezza e di collaborazione nell'interesse della Società, dei dipendenti/collaboratori e della collettività.

È tuttavia possibile cooperare, anche finanziariamente, con tali organizzazioni per specifici progetti purché sia presente una:

- destinazione chiara e documentata delle risorse;
- espressa autorizzazione da parte delle Direzioni/Funzioni preposte nell'ambito di Jaguar Land Rover Italia S.p.A.

Associazioni

È fatto divieto in modo tassativo di partecipare o sovvenzionare in alcuna forma associazioni di tipo sovversivo o con finalità terroristiche o eversive.

3.17 REGOLE DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I SOGGETTI DI VIGILANZA E CONTROLLO

La Società, in tutte le sue articolazioni, impronta i propri rapporti con i soggetti deputati alla vigilanza ed al controllo alla massima collaborazione nel pieno rispetto del loro ruolo, della loro autonomia e del loro potere di iniziativa impegnandosi a dare sollecita esecuzione alle loro prescrizioni.

La Società s'impegna a fornire, se necessario anche in via preventiva, tutte le informazioni richieste dai soggetti deputati alla vigilanza ed al controllo dei servizi erogati in maniera completa, corretta, adeguata e tempestiva. A tal fine, la Società predispone ed attua le apposite ed opportune procedure organizzative deputate ad individuare i soggetti competenti a coordinarsi con gli organi di vigilanza e controllo nonché a provvedere alla raccolta, elaborazione e trasmissione delle informazioni richieste da tali soggetti.

3.18 CONTRIBUTI E SPONSORIZZAZIONI

L'impresa può aderire alle richieste di contributi limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni dichiaratamente senza fini di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi, che siano di elevato valore culturale o benefico o, in ogni caso, che coinvolgano un notevole numero di cittadini.

Le attività di sponsorizzazione, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte, sono destinate solo a eventi che offrano garanzie di qualità o per i quali Jaguar Land Rover Italia S.p.A. può collaborare alla progettazione in modo da garantirne originalità ed efficacia.

In ogni caso, nella scelta delle proposte cui aderire, la Società presta particolare attenzione verso ogni possibile conflitto d'interessi di ordine personale o aziendale.



CODICE ETICO*Jaguar Land Rover Italia S.p.A.*

Per garantire la coerenza dei contributi e delle sponsorizzazioni, la relativa gestione deve essere regolata da un'apposita procedura la quale deve contenere un esplicito divieto di corruzione tra privati.

3.19 REGOLE DI CONDOTTA IN RELAZIONE ALLE ATTIVITÀ NAZIONALI ED INTERNAZIONALI

Tutti i destinatari del Codice Etico sono tenuti:

- a non agevolare in alcun modo associazioni per delinquere o di stampo mafioso, o finalizzate al contrabbando di tabacchi, o al traffico di stupefacenti;
- a non promuovere l'immigrazione clandestina;
- a non porre in essere condotte di favoreggiamento personale o che inducano a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci dinnanzi all'autorità giudiziaria o comunque dirette ad alterarne il funzionamento.

4. MODALITÀ DI ATTUAZIONE**4.1. CONTROLLI INTERNI**

I destinatari del presente Codice Etico devono essere consapevoli che è stato adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo articolato in molteplici, specifici e codificati Protocolli, sistematicamente e costantemente aggiornati, al fine di assicurarne la conformità alla vigente legislazione e la piena efficacia, e coscienti del contributo e della rilevanza che questo Modello organizzativo gestionale e di controllo assicura al raggiungimento degli obiettivi aziendali strategici ed operativi e dell'efficienza.

Per "controlli interni" s'intendono *tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e*

CODICE ETICO

Jaguar Land Rover Italia S.p.A.

verificare le attività della struttura in tutte le sue articolazioni con l'obiettivo primario di assicurare il rispetto delle leggi e dei provvedimenti, proteggere i beni aziendali e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

In questo quadro, alla luce della vigente normativa in materia, detto Modello organizzativo garantisce, altresì, la Società dal rischio di incorrere nella "responsabilità amministrativa da reato" e nelle sanzioni conseguenti, ai sensi e per gli effetti di cui al D.lgs. 231/01 e norme correlate.

La responsabilità di creare un Sistema di Controllo Interno efficace è comune ad ogni livello operativo. Conseguentemente tutti i destinatari del presente Codice, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione, attuazione e corretto funzionamento dei controlli inerenti le aree operative loro affidate. Nell'ambito delle loro competenze, i Responsabili di Direzione/Funzione sono tenuti a essere partecipi del Sistema di controllo aziendale e a farne partecipi i loro dipendenti/collaboratori.

4.2. REGISTRAZIONE DELLE OPERAZIONI

Tutte le operazioni di Jaguar Land Rover Italia S.p.A. devono avere una registrazione adeguata al fine di assicurare un'efficace e concreta tracciabilità delle stesse e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

4.3. COMPITI DELL'INTERFACCIA DEDICATA IN MATERIA DI ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO

In materia di Codice Etico competono all'interfaccia dedicata, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, i seguenti compiti:

- assumere decisioni in materia di segnalate violazioni del Codice di significativa rilevanza;
- esprimere pareri vincolanti in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- provvedere alla revisione periodica del Codice Etico.

A tal fine il Responsabile valuta:

- i piani di comunicazione e formazione etica;
- il piano di lavoro predisposto dal Responsabile interno che svolga i compiti tipici del responsabile dei controlli interni di Jaguar Land Rover e le relazioni periodiche dello stesso.

4.4. SEGNALAZIONI ED OBBLIGO DI COMUNICAZIONE ALL'AMMINISTRAZIONE DELLA SOCIETÀ E/O ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

CODICE ETICO*Jaguar Land Rover Italia S.p.A.*

Tutti i destinatari del Codice sono tenuti a segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza e/o all'Amministrazione della Società ogni comportamento contrario a quanto previsto dal Codice stesso, dal Modello organizzativo di prevenzione dei reati, dalla normativa nazionale e regionale e dalle procedure interne.

La Società si è adoperata al fine di attivare canali di comunicazione dedicati ai denunciatori che possono segnalare, per iscritto e in forma non anonima, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico all'Organismo di Vigilanza della Società all'indirizzo e-mail ODV@jaguarlandroveritalia.it che provvederà ad un'analisi della segnalazione, ascoltandone eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione.

Qualunque segnalazione infondata ed effettuata in mala fede al fine di arrecare nocimento a colleghi e/o collaboratori verrà considerata infrazione e sanzionata disciplinarmente.

I segnalanti saranno garantiti contro qualsiasi atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di ritorsione, di discriminazione o di penalizzazione; sarà inoltre garantita la riservatezza dell'identità del segnalante fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede così come indicato dai contenuti del Protocollo etico organizzativo n. 3/2015 "*Gestione delle denunce (Sistema di Whistleblowing)*".

5. DISPOSIZIONI SANZIONATORIE**5.1. ORGANISMO DI VIGILANZA**

Jaguar Land Rover Italia S.p.A. ha costituito al proprio interno, ai sensi del D.lgs. 231/01 e norme correlate, un Organismo di Vigilanza collegiale, contraddistinto dai requisiti dell'autonomia, indipendenza e insindacabilità e, conseguentemente, dotato di autonomi ed effettivi poteri di iniziativa, di ispezione e di controllo e con riferimento al quale è stato elaborato e adottato un apposito Regolamento, periodicamente aggiornato al fine di assicurarne attualità, efficienza ed efficacia operativa.

APPROVATO DAL

C.d.A. del 03.08.2015

EDIZIONE

N. 1



SOSTITUISCE

Ed. N. ... del

PAGINA

38 di 42

CODICE ETICO*Jaguar Land Rover Italia S.p.A.*

L'Organismo di Vigilanza, fra le sue molteplici e numerose funzioni di vigilanza e controllo:

- vigila sull'osservanza del Codice Etico nonché raccomanda il rispetto del Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/01 e seguenti segnalando tempestivamente al Consiglio di Amministrazione le eventuali violazioni dello stesso;
- garantisce, attraverso la Direzione Risorse Umane, la massima diffusione del Codice Etico e raccomanda la diffusione dei contenuti del Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/01 e seguenti mediante un adeguato piano di informazione e sensibilizzazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle regole ivi contenuti;
- assicura di far aggiornare costantemente il Codice Etico ed il Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/01 e seguenti in relazione alla sua concreta efficacia ed al mutamento delle esigenze aziendali e della normativa vigente;
- svolge verifiche, anche preventive, in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme del Codice Etico e del Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/01 e seguenti valutando i fatti ed assumendo, in caso di accertata violazione, adeguate misure sanzionatorie;
- garantisce da possibili ritorsioni di qualunque genere derivanti dall'aver fornito notizie di possibili violazioni del Codice Etico e del Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/01 e seguenti.

Le informazioni e le segnalazioni acquisite dall'Organismo di Vigilanza e dalle strutture dallo stesso utilizzate sono considerate riservate e non possono essere divulgate salvo i casi previsti dalla normativa vigente.

5.2. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Il Codice Etico elaborato ai sensi del D.lgs. 231/01 e seguenti è portato a conoscenza degli Stakeholder interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione.

Le disposizioni del presente Codice vengono, inoltre, portate a conoscenza delle persone interessate mediante consegna ed affissione nella bacheca aziendale o in luogo a tutti accessibile.

La Società s'impegna a far conoscere il presente Codice anche a tutte le persone, direttamente o indirettamente, interessate.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico a tutti i soggetti interessati, la Società s'impegna ad organizzare, anche sulla base delle indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, obblighi formativi volti a favorire la conoscenza delle norme etiche. La partecipazione ai Piani formativi è obbligatoria.

Le iniziative di formazione sono differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei dipendenti/collaboratori; per i neoassunti è previsto un apposito intervento formativo che illustra i contenuti del Codice Etico di cui è richiesta l'osservanza.



CODICE ETICO

Jaguar Land Rover Italia S.p.A.

5.3. CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO

La normativa prevede che la violazione del Codice Etico è considerata inadempimento degli obblighi contrattuali ai sensi dell'art. 2104 c.c. Tale dettato normativo disciplina che: “[...] il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale; deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende”.

È stato altresì rilevato che la violazione del Codice Etico costituisce un inadempimento alle leggi relative al rapporto di lavoro ai sensi tutti dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

I soggetti destinatari del presente Codice comportamentale sono anche sanzionati dall'ente secondo quanto previsto dal Protocollo etico organizzativo n. 4/2015 e successive modifiche “*Gestione del Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori*”, parte integrante del Modello organizzativo, di gestione e controllo D.lgs. 231/01 e norme correlate, che contiene il procedimento e le relative sanzioni.

La Direzione Risorse Umane, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, riporta le violazioni del Codice Etico emerse in conseguenza delle segnalazioni degli Stakeholder e i suggerimenti ritenuti necessari:

- nei casi più significativi, all'Organismo di Vigilanza stesso il quale, a seguito di un'opportuna analisi, comunica al Presidente dell'Azienda o nel caso all'intero Consiglio di Amministrazione, le violazioni riscontrate ed i provvedimenti conseguenti;
- negli altri casi, direttamente al Presidente del CdA fornendogli un report di sintesi.

Le competenti funzioni aziendali, attivate dal Presidente del CdA, definiscono i provvedimenti, ne curano l'attuazione e ne riferiscono l'esito.

Si sottolinea che il presente Codice Etico ha espressa validità anche verso i terzi, nel senso che ne viene richiesta espressamente l'osservanza.

La Società incoraggia tutti i destinatari del Codice a fornire eventuali suggerimenti e/o integrazioni al Codice, ritenute utili per incrementare la sua operatività ed efficacia. A questo scopo, la Società ha provveduto ad attivare un mezzo di comunicazione ed informazione tramite l'indirizzo e-mail di seguito specificato: ODV@jaguarlandroveritalia.it.

5.3.1. Conseguenze della violazione del Codice per i dipendenti

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e delle procedure aziendali ad opera di lavoratori dipendenti della Società costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ed illecito disciplinare.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili si precisa che esse saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dal Sistema Disciplinare, sia con riferimento al CCNL di categoria che ai contenuti dello specifico Protocollo etico organizzativo n. 4/2015 “*Gestione del Sistema disciplinare e meccanismi*

CODICE ETICO*Jaguar Land Rover Italia S.p.A.*

sanzionatori” incluso nel Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/01 e norme correlate vigente, e che l’adozione delle stesse dovrà avvenire con il rispetto delle previsioni sancite nella richiamata normativa.

Tali sanzioni saranno applicate sulla base delle rilevanze che assumono le singole fattispecie considerate e verranno proporzionate in base alla loro gravità. La gestione dei procedimenti disciplinari e l’irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

5.3.2. Conseguenze della violazione del Codice per gli Amministratori ed i Responsabili di Direzione/Funzione

In caso di violazione del Codice Etico da parte degli Amministratori, l’Organismo di Vigilanza informerà l’intero Consiglio di Amministrazione il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge. Nei casi più gravi potrà essere informata l’Assemblea dei Soci.

In caso di violazione da parte dei Responsabili di Direzione/Funzione delle procedure interne e del Codice Etico, il Presidente o, in caso di conflitto d’interesse o nei casi più gravi, il Consiglio di Amministrazione, valuterà i fatti e i comportamenti e assumerà le opportune iniziative nei confronti dei responsabili tenuto presente che tali violazioni costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

5.3.3. Conseguenze della violazione del Codice per i membri del Collegio Sindacale e per i Partner della Società di Revisione

Nell’eventuale commissione di violazioni accertate del Codice Etico da parte dei Sindaci, l’Organismo di Vigilanza informerà l’intero Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione. Spetterà al Collegio Sindacale procedere ai dovuti accertamenti ed assumere, sentito il parere del Consiglio di Amministrazione, gli opportuni provvedimenti nei confronti dei Sindaci che hanno compiuto le violazioni.

In caso di violazione del Codice da parte dei Partner della Società di Revisione, l’Organismo di Vigilanza informerà l’intero Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione. Spetterà a quest’ultimo procedere ai dovuti accertamenti ed assumere, sentito il parere del Collegio Sindacale e dell’Organismo di Vigilanza, gli opportuni provvedimenti nei confronti dei Partner che hanno compiuto le violazioni.

5.3.4. Conseguenze della violazione del Codice per i membri dell’Organismo di Vigilanza

Nel caso in cui la violazione del Codice Etico sia attuata da un membro dell’Organismo di Vigilanza, gli altri componenti dell’OdV informeranno il Consiglio di Amministrazione. Spetterà all’Organismo di Vigilanza procedere ai dovuti accertamenti ed assumere, sentito il parere del

CODICE ETICO*Jaguar Land Rover Italia S.p.A.*

Consiglio di Amministrazione, gli opportuni provvedimenti nei confronti dei membri che hanno compiuto le violazioni.

5.3.5. Conseguenze della violazione del Codice per i Soci

Nel caso in cui la violazione dei contenuti del Codice Etico sia attuata da un Socio, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale. Spetterà al CdA procedere ai dovuti accertamenti ed assumere, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza e del Collegio Sindacale, gli opportuni provvedimenti nei confronti dei Soci che hanno compiuto le violazioni.

5.3.6. Conseguenze della violazione del Codice per i collaboratori, i consulenti ed altri terzi

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, consulenti o da altri terzi collegati a Jaguar Land Rover Italia S.p.A. da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Codice Etico, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole inserite nelle lettere di incarico (ad es. clausola risolutoria espressa 231), la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

6. AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO

L'aggiornamento e l'applicazione corretta del Codice Etico spetta al Consiglio di Amministrazione che provvede ad adeguarlo sia alla evoluzione normativa sia alla sensibilità societaria sulle tematiche in corso.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
D.LGS. 231/01 E NORME CORRELATE DI **JAGUAR LAND ROVER ITALIA S.P.A.**

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

EDIZIONE N. **4** DEL 07.12.2021

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

| PRECEDENTI APPROVAZIONI | | |
|-------------------------|---|------------|
| 4 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Traffico di influenze illecite (Legge 3/2019). ▪ Frodi sportive (Legge 39/2019). ▪ Reati cibernetici (Legge 133/2019). ▪ Reati tributari (Legge 157/2019). ▪ D.lgs. 75/2020: a) Frode nelle pubbliche forniture e frode in agricoltura (art. 24 D.lgs. 231/01); b) peculato, peculato mediante profitto dell'errore altrui, abuso d'ufficio, dichiarazione, infedele, omessa dichiarazione, indebita compensazione se commessi nell'ambito di "sistemi fraudolenti transfrontalieri" e se l'imposta IVA evasa non è inferiore a dieci milioni di euro (art. 25 D.lgs. 231/01); c) reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies D.lgs. 231/01). ▪ Razionalizzazione del Documento. | 07.12.2021 |
| 3 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (L. 199/2016). ▪ Traffico di organi umani a fini di trapianto (L. 236/2016). ▪ Istigazione alla corruzione tra privati (D.lgs. 38/2017). ▪ Procurato ingresso illecito e favoreggiamento immigrazione clandestina (L. 161/2017). ▪ Razzismo e xenofobia (L. 167/2017). ▪ Legge 179/2017 sul whistleblowing. ▪ Razionalizzazione del Documento. | 02.05.2019 |
| 2 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nuovi reati ambientali di cui alla Legge 68/2015. ▪ Nuove fattispecie di false comunicazioni sociali di cui alla Legge 69/2015. | 04.08.2016 |
| 1 | Prima stesura del Documento | 03.08.2015 |

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

INDICE

DEFINIZIONI

PARTE GENERALE

- 1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231**
 - 1.1. Introduzione
 - 1.2. I presupposti della responsabilità amministrativa dell'ente
 - 1.3. Il Catalogo dei reati presupposto 231**
 - 1.4. La natura della responsabilità dell'ente e relative sanzioni
 - 1.5. L'esenzione della responsabilità
- 2. L'adozione del Modello**
 - 2.1. Finalità
 - 2.2. Struttura
 - 2.3. Realizzazione
 - 2.4. Destinatari
- 3. L'Organismo di Vigilanza**
 - 3.1. Composizione e nomina
 - 3.2. Cause d'ineleggibilità e di decadenza. Cessazione, rinuncia e revoca
 - 3.3. Funzioni
 - 3.4. Poteri
 - 3.5. Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza
- 4. Il Sistema disciplinare**
- 5. Il Sistema delle denunce**
- 6. L'aggiornamento del Modello**
- 7. La comunicazione e diffusione del Modello**
- 8. La formazione del personale**

PARTE SPECIALE

- 1. Il Process Assessment e il Risk Management**
 - 1.1. L'esame della documentazione aziendale
 - 1.2. Le interviste e i questionari di autovalutazione
 - 1.3. L'approccio metodologico**
 - 1.4. Le risultanze dell'analisi

Sezione A: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture

- A1. Le fattispecie di reato
- A2. Le attività sensibili
- A3. Principi generali di comportamento e regole generali di organizzazione, gestione e controllo

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

A4. Cronologia dell'aggiornamento della Sezione

A5. Protocolli etico organizzativi di prevenzione

Sezione B: Delitti informatici e trattamento illecito di dati

B1. Le fattispecie di reato

B2. Le attività sensibili

B3. Principi generali di comportamento e regole di organizzazione, gestione e controllo

B4. Cronologia dell'aggiornamento della Sezione

B5. Protocolli etico organizzativi di prevenzione

Sezione C: Delitti di criminalità organizzata anche transnazionali

C1. Le fattispecie di reato

C2. Le attività sensibili

C3. Principi generali di comportamento e regole di organizzazione, gestione e controllo

C4. Cronologia dell'aggiornamento della Sezione

C5. Protocolli etico organizzativi di prevenzione

Sezione D: Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio

D1. Le fattispecie di reato

D2. Le attività sensibili

D3. Principi generali di comportamento e regole di organizzazione, gestione e controllo

D4. Cronologia dell'aggiornamento della Sezione

D5. Protocolli etico organizzativi di prevenzione

Sezione E: Delitti contro l'industria ed il commercio

E1. Le fattispecie di reato

E2. Le attività sensibili

E3. Principi generali di comportamento e regole di organizzazione, gestione e controllo

E4. Protocolli etico organizzativi di prevenzione

Sezione F: Reati societari

F1. Le fattispecie di reato

F2. Le attività sensibili

F3. Principi generali di comportamento e regole di organizzazione, gestione e controllo

F4. Cronologia dell'aggiornamento della Sezione

F5. Protocolli etico organizzativi di prevenzione

Sezione G: Delitti contro la personalità individuale

G1. Le fattispecie di reato

G2. Le attività sensibili

G3. Principi generali di comportamento e regole di organizzazione, gestione e controllo

G4. Cronologia dell'aggiornamento della Sezione

G5. Protocolli etico organizzativi di prevenzione

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

Sezione H: Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

H1. Le fattispecie di reato

H2. Le attività sensibili

H3. Principi generali di comportamento e regole di organizzazione, gestione e controllo

H4. Protocolli etico organizzativi di prevenzione

Sezione I: Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, e beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio

I1. Le fattispecie di reato

I2. Le attività sensibili

I3. Principi generali di comportamento e regole di organizzazione, gestione e controllo

I4. Protocolli etico organizzativi di prevenzione

Sezione L: Delitti in materia di violazione del diritto d'autore

L1. Le fattispecie di reato

L2. Le attività sensibili

L3. Principi generali di comportamento e regole di organizzazione, gestione e controllo

L4. Protocolli etico organizzativi di prevenzione

Sezione M: Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

M1. Le fattispecie di reato

M2. Le attività sensibili

M3. Principi generali di comportamento e regole di organizzazione, gestione e controllo

M4. Protocolli etico organizzativi di prevenzione

Sezione N: Reati ambientali

N1. Le fattispecie di reato

N2. Le attività sensibili

N3. Principi generali di comportamento e regole di organizzazione, gestione e controllo

N4. Cronologia dell'aggiornamento della Sezione

N5. Protocolli etico organizzativi di prevenzione

Sezione O: Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

O1. Le fattispecie di reato

O2. Le attività sensibili

O3. Principi generali di comportamento e regole di organizzazione, gestione e controllo

O4. Cronologia dell'aggiornamento della Sezione

O5. Protocolli etico organizzativi di prevenzione

Sezione P: Reati tributari

P1. Le fattispecie di reato

P2. Le attività sensibili

P3. Principi generali di comportamento e regole di organizzazione, gestione e controllo

P4. Protocolli etico organizzativi di prevenzione

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

DEFINIZIONI

Ragione Sociale: Jaguar Land Rover Italia S.p.A.

Codice Etico: il Codice allegato al presente Documento di Sintesi del Modello.

Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e successive modifiche ed integrazioni.

Reati: i reati contemplati dal D.lgs. 231/01 e dalle norme correlate.

Modello: il Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/01 e norme correlate di Jaguar Land Rover Italia S.p.A.

Destinatari del Modello: tutti i soggetti tenuti al rispetto delle prescrizioni del Modello e dei relativi Protocolli di attuazione.

Organismo di Vigilanza: l'Organismo previsto dall'art. 6, comma 1, lettera b) D.lgs. 231/01 e richiamato nel paragrafo 3, Parte Generale, del presente Documento di Sintesi.

Collaboratori e consulenti: soggetti esterni che prestano attività lavorativa di carattere parasubordinato e/o autonomo per la Società.

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1.1. Introduzione

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito “Decreto”), disciplina, introducendola per la prima volta nell’ordinamento giuridico italiano, la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (i c.d. “enti”).

Si tratta di una forma di responsabilità che colpisce l’ente per i reati commessi, nel suo interesse o vantaggio, dai soggetti ad esso funzionalmente legati (soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza di costoro).

Il Decreto è stato emanato per dare attuazione all’art. 11 della legge delega n. 300 del 29 settembre 2000 che demandava al Governo il compito di definire un sistema di responsabilità sanzionatoria amministrativa degli enti, in ottemperanza agli obblighi imposti da alcuni importanti atti internazionali: la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell’Unione europea, emanata a Bruxelles il 26 maggio 1997, la Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Allineandosi ai sistemi normativi di molti paesi d’Europa (Francia, Regno Unito, Olanda, Danimarca, Portogallo, Irlanda, Svezia, Finlandia e Svizzera), il legislatore italiano introduce, dunque, la responsabilità della *societas*, intesa “*quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell’interesse dell’ente*” (così la Relazione al Progetto preliminare di riforma del codice penale).

S’innova così l’assetto normativo: prima del D.lgs. 231/2001, infatti, la responsabilità dell’ente, per il reato commesso nel suo interesse o vantaggio da amministratori e/o dipendenti, era circoscritta alla sola obbligazione civile per il pagamento delle multe e delle ammende inflitte (e solo in caso di insolvibilità del condannato, art. 197 c.p.) e all’obbligazione alle restituzioni e al risarcimento del danno a norma delle leggi civili (art. 185 c.p.).

1.2. I presupposti della responsabilità amministrativa dell’ente

I presupposti della responsabilità amministrativa sono indicati nell’art. 5 del D.lgs. 231/01:

“L’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche, di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla Vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi”.

Pertanto, si incorre nella responsabilità amministrativa 231 se:

1. LA COMMISSIONE DEL REATO PRESUPPOSTO È AVVENUTA DA PARTE DI SOGGETTI QUALIFICATI

Per “soggetti qualificati” si intendono tanto i soggetti interni, ossia i cd. “apicali” ed i c.d. “sottoposti” quanto i soggetti esterni all’ente quali consulenti o intermediari.

Sono “SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE” coloro che:

- rivestono formalmente la funzione di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente;
- esercitano, di fatto, la funzione di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente che li pone direttamente a conoscenza di informazioni sensibili e privilegiate. Rileva ad esempio la figura dell’amministratore di fatto, così come definito dall’art. 2639 c.c.;
- esercitano la funzione di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e/o svolgono, anche di fatto, la gestione e il controllo della medesima nell’ambito di strutture decentrate.

Per i reati commessi da tali soggetti vi è un’inversione dell’onere della prova e spetta all’ente dimostrare:

- di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a individuare e prevenire reati del genere di quello verificatosi;
- di aver affidato, ai sensi dell’art. 6, comma 1, lett. b) del D.lgs. 231/01, ad un apposito organo (il c.d. “Organismo di Vigilanza”), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello, e di curarne l’aggiornamento;
- l’elusione fraudolenta del Modello attraverso la trasgressione, volontaria, delle regole specifiche dettate dal medesimo da parte degli autori del reato (soggetti in posizione apicale).

Sono “SOGGETTI IN POSIZIONE SUBALTERNA” (o “sottoposti”) coloro che sono subordinati alle figure in posizione apicale. Di regola assumerà rilievo l’inquadramento in uno stabile rapporto di lavoro subordinato, ma potranno rientrare nella previsione di legge anche situazioni peculiari in cui un determinato incarico sia affidato a soggetti esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione e il controllo dei soggetti posti ai Vertici dell’ente.

Secondo l’art. 7, comma 1, D.lgs. 231/01, infatti, i reati commessi dai soggetti sottoposti all’altrui direzione, l’ente risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. E tali obblighi si presumono osservati qualora, prima della commissione del reato, l’ente abbia “adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi” (art. 7 commi 1 e 2 del D.lgs. 231/01).

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

In questo caso è il Pubblico Ministero che ha l'onere di provare l'omessa direzione o vigilanza ed il collegamento fra questa ed il reato commesso.

2. IL REATO PRESUPPOSTO È STATO COMMESSO NELL'INTERESSE O A VANTAGGIO DELL'ENTE

I due requisiti sono cumulabili, ma è sufficiente uno solo per delineare la responsabilità dell'ente:

- l'INTERESSE coincide con la politica adottata dall'impresa. Si configura qualora il soggetto abbia agito per una determinata finalità ed utilità, senza che sia necessario il suo effettivo conseguimento. Si può valutare ex ante (ossia prima dell'evento-reato);
- il VANTAGGIO, quale evento, fa riferimento alla concreta acquisizione di un'utilità economica per l'ente (anche in termini di risparmio di costi o maggiori utili). Si configura come il vantaggio/beneficio tratto dal reato. Si può valutare ex post (ossia dopo l'evento-reato).

La responsabilità è esclusa soltanto "nei casi in cui l'autore abbia commesso il reato nell'esclusivo interesse proprio o di terzi" e non dell'ente.

3. L'ENTE È IMPUTABILE PER COLPA ORGANIZZATIVA

La colpa organizzativa della Società consiste nella mancata o insufficiente predisposizione e attuazione di una struttura organizzativa interna dotata di efficacia preventiva rispetto alla commissione dei reati contemplati dalla normativa 231.

In sostanza, scaturisce dall'espressione di scelte di politiche aziendali errate o quantomeno superficiali per le quali è anche raffigurabile la c.d. "colpa d'inerzia" dell'ente.

1.3. Il Catalogo dei reati presupposto 231

I reati che impegnano la responsabilità dell'ente sono tassativamente indicati dal legislatore.

Originariamente prevista per i soli reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 25 del Decreto) o contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (art. 24), la responsabilità dell'ente è stata estesa, per effetto di provvedimenti normativi successivi al Decreto, anche ad altre numerose ipotesi.

Attualmente le fattispecie del Decreto che fanno sorgere la responsabilità amministrativa dell'ente sono costituite da:

- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

- delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari (art. 25-ter);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- abusi di mercato (art. 25-sexies);
- omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- reati transnazionali (art. 10 legge n. 146 del 16 marzo 2006).

L'elenco dei reati sopra indicati è soggetto a continue modifiche ed integrazioni da parte del legislatore. Da qui l'esigenza di una costante verifica sull'adeguatezza di quel sistema di regole che costituisce, come si dirà, il Modello di organizzazione, gestione e controllo, previsto dal Decreto e funzionale alla prevenzione dei reati.

Gli enti che hanno la sede principale nel territorio italiano possono essere chiamati a rispondere anche di reati commessi all'estero, nei casi e alle condizioni previste dall'art. 4 del Decreto.

1.4. La natura della responsabilità dell'ente e relative sanzioni

La natura della responsabilità introdotta dal Decreto è oggetto di discussione. Per quanto formalmente definita "amministrativa", è nella realtà una responsabilità molto vicina a quella penale: per la precisione le sanzioni sono di carattere amministrativo mentre il procedimento è regolato dal diritto processuale penale.

La competenza di individuare gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene, infatti, al giudice penale che la esercita con le garanzie proprie del procedimento penale.

L'accertamento della responsabilità può concludersi con l'applicazione delle seguenti sanzioni:

- **PECUNIARIE:** si applicano quando è riconosciuta la responsabilità dell'ente e sono determinate dal giudice penale attraverso un sistema basato su «quote», in relazione alla gravità dell'illecito, al grado della responsabilità dell'ente ed all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

La sanzione pecuniaria è ridotta quando l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato un vantaggio ovvero ne ha ricavato un vantaggio minimo, oppure quando il danno cagionato risulta di particolare tenuità.

La sanzione, inoltre, è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha risarcito integralmente il danno ed ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, o si è comunque adoperato in tal senso, nonché se l'ente ha adottato un modello idoneo alla prevenzione di reati della specie di quello verificatosi.

Il pagamento della sanzione pecuniaria inflitta spetta all'ente con il suo patrimonio o il fondo comune; si esclude, pertanto, una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente;

- **INTERDITTIVE:** si applicano in specifici casi, possono essere temporanee (da 3 mesi a 2 anni) o definitive nel caso di reiterazione dell'illecito e possono essere applicate già in fase di indagine quali misure cautelari. Comportano:
 - l'interdizione dall'esercizio dell'attività,
 - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito,
 - il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio),
 - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, sussidi o contributi ed eventuale revoca di quelli già concessi,
 - il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- **CONFISCA DEL PREZZO/PROFITTO DEL REATO O DI SOMME DI DENARO, BENI O ALTRE UTILITÀ DI VALORE EQUIVALENTE AL PREZZO/PROFITTO DEL REATO: consegue alla condanna;**
- **PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA:** si realizza solo se all'ente è stata applicata la sanzione interdittiva. Viene effettuata a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal giudice nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Queste sanzioni, così **come la misura cautelare** del sequestro (preventivo o conservativo), conseguono alla pronuncia di una sentenza di condanna dell'ente ma possono essere applicate anche in via **preventiva**, ovvero già nel corso delle indagini preliminari, in conformità a quanto stabilito dagli artt. 45 e ss. del Decreto, ove sussistano gravi indizi per ritenere fondata la responsabilità dell'ente e il pericolo di reiterazione del reato.

Sono previste alcune **CIRCOSTANZE ATTENUANTI** del reato che si realizzano nelle seguenti condizioni:

- se è prevalente l'interesse del colpevole o di terzi;
- l'ente ha conseguito un vantaggio considerato «minimo» o il danno è di particolare tenuità;
- nel caso di «ravvedimento operoso», ovvero se prima dell'apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha:

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

- a) risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose del reato o si è efficacemente adoperato in tal senso;
- b) adottato (o aggiornato) ed efficacemente attuato un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati dello stesso genere di quello verificatosi;
- c) messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

La responsabilità dell'ente per gli illeciti amministrativi si aggiunge, e non si sostituisce, alla responsabilità personale degli autori del reato, soggetti apicali e subalterni, che resta disciplinata dalle norme del diritto penale.

1.5. L'esenzione dalla responsabilità

Si può ottenere l'esimente se prima della commissione del reato:

1. Sono stati predisposti modelli organizzativi, di gestione e controllo

L'art. 6, comma 1, lett. a) del D.lgs. 231/01 prevede la possibilità per l'ente di essere esonerato dalla responsabilità amministrativa qualora provi di aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, e art. 7, comma 4, del D.lgs. 231/01, il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b. prevedere specifici Protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- e. introdurre un Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- f. prevedere una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del Modello) al fine di assicurare l'efficace attuazione del Modello.

2. È stato nominato un Organismo di Vigilanza

In conformità a quanto disposto dall'art. 6, comma 1 lett. b) D.lgs. 231/01, la Società ha affidato ad un apposito organo, cosiddetto "Organismo di Vigilanza" (di seguito anche "OdV"), il compito di:

- valutare l'adeguatezza del Modello, in relazione alle attività espletate dall'ente e alla sua organizzazione e, quindi, la sua idoneità a scongiurare la commissione dei reati richiamati dal Decreto;

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

- vigilare sulla rispondenza dei comportamenti concretamente realizzati all'interno dell'ente con quanto previsto dal Modello;
- curare l'aggiornamento del Modello, sia attraverso una fase preventiva di analisi delle mutate condizioni aziendali, degli aggiornamenti normativi o dei cambiamenti nell'attività svolta; sia attraverso una fase successiva di verifica della idoneità delle modifiche proposte.

3. Il reato è stato commesso a seguito di una violazione fraudolenta del Modello

È altresì necessario che il reato sia stato commesso dai soggetti apicali eludendo fraudolentemente il Modello (art. 6, lett. c) del D.lgs. 231/01).

L'adozione di un Modello preventivo è una possibilità che la legge ha introdotto, rimettendola alla scelta discrezionale dell'ente. Esso, tuttavia, è l'unico strumento che ha l'ente per svolgere un'azione di prevenzione dei reati, dimostrare la propria "non colpevolezza" ed evitare le sanzioni previste dal Decreto.

2. L'ADOZIONE DEL MODELLO

In conformità alle disposizioni del Decreto, la Società, con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 03.08.2015 ha adottato il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito "Modello"). Il Modello è stato aggiornato, **nelle seguenti date**: 4 agosto 2016, **2 maggio 2019** oltre alla presente nuova versione.

Il Modello è il complesso di regole, strumenti e Protocolli volto a dotare la Società di un efficace sistema organizzativo, di gestione e di controllo, ragionevolmente idoneo a individuare e prevenire le condotte illecite, ai sensi del Decreto.

L'adozione di un Modello da parte della Società costituisce un modo per rafforzare e migliorare il proprio Sistema di Controllo Interno.

2.1 FINALITÀ

Il Modello si propone non solo di creare un sistema di regole e procedure volto a prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione di reati ma altresì a rendere edotti tutti coloro che agiscono in nome e per conto della Società (appartenenti o meno al suo organico), delle conseguenze che possono derivare da una condotta non conforme a quelle regole e della possibilità di commissione di reati, cui consegue l'applicazione di sanzioni, in capo all'autore del reato e alla Società, ai sensi della legislazione penale e del Decreto.

Il Modello intende dunque sensibilizzare i Soci, il personale, i dirigenti, i collaboratori e i consulenti esterni della Società richiamandoli a un comportamento corretto e trasparente, all'osservanza dei precetti definiti dalla stessa Società e contenuti nel Modello, al rispetto di tutte le regole e procedure/Protocolli etico organizzativi.

Sotto questo profilo, il Modello **nel suo complesso** forma, **insieme al Codice Etico**, un *corpus* organico di norme interne e principi, diretto alla diffusione di una cultura dell'etica, della correttezza e della legalità.

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

Il Modello detta prescrizioni specifiche, finalizzate a prevenire particolari tipologie di reato, secondo le disposizioni del Decreto. **Il Codice Etico, approvato in prima istanza dalla Società con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 3 agosto 2015** è invece:

“La Carta o il Sistema di Valori e Principi”

che deve ispirare la condotta della Società nel perseguimento degli obiettivi sociali.

2.2 STRUTTURA

Il presente Documento di Sintesi è composto di una Parte Generale, che contiene i principi e le regole generali del Modello, e di una Parte Speciale, che costituisce il cuore del Modello stesso ed è suddivisa in Sezioni ove sono individuate le diverse fattispecie criminose rispetto alle quali, in sede di individuazione delle aree a rischio **e di aggiornamento continuo dell'impianto etico**, si è evidenziato un potenziale rischio di commissione nell'ambito della Società.

La **Parte Generale** descrive il quadro normativo di riferimento del Modello, ne individua i destinatari e ne definisce la finalità e la struttura. Detta, **di massima**, le funzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza, le regole che presiedono all'aggiornamento del Modello, al Sistema disciplinare, al **Sistema delle denunce**, agli obblighi di comunicazione e diffusione del Modello ed alla formazione del personale.

La **Parte Speciale** si occupa invece di individuare le fattispecie di reato che devono essere prevenute e le attività *“sensibili”* (quelle cioè dove è teoricamente possibile la commissione del reato). A questo proposito la Società ha raggruppato, come già indicato, in **quattordici** famiglie i reati di cui al D.lgs. 231/2001, rispetto ai quali sono state dettate regole organizzative e di comportamento:

1. indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o **dell'Unione Europea** o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico **e frode nelle pubbliche forniture**;
2. delitti informatici e trattamento illecito di dati;
3. delitti di criminalità organizzata anche transnazionale;
4. **peculato**, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e **abuso d'ufficio**;
5. delitti contro l'industria ed il commercio;
6. reati societari;
7. delitti contro la personalità individuale;
8. omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
9. ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
10. delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
11. **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**;
12. reati ambientali;
13. impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
14. **reati tributari**.

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

Per ciascuna tipologia di reato la Parte Speciale contiene la denominazione della fattispecie criminosa, individua le attività sensibili e definisce i principi generali che devono guidare Jaguar Land Rover Italia S.p.A. nell'individuazione delle regole di organizzazione e gestione delle attività e nella definizione dei Protocolli etico organizzativi di prevenzione.

2.3 REALIZZAZIONE

Per la redazione del Modello **organizzativo** 231, **e per le continue attività di aggiornamento**, la Società, con la guida di esperti del settore, ha tenuto conto:

1. delle disposizioni del Decreto,
2. della Relazione ministeriale accompagnatoria,
3. dei principi generali che, secondo consolidata interpretazione, devono ispirare un adeguato Sistema di Controllo Interno,
4. delle *“Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231 del 2001”*, elaborate da Confindustria il 7 marzo 2002 ed aggiornate al marzo 2014,
5. delle *Best Practices* aziendali,
6. dei precedenti giurisprudenziali in materia e delle interpretazioni fornite **dalla dottrina**.

I Consulenti incaricati della sua redazione hanno, altresì, tenuto conto degli strumenti già esistenti diretti a disciplinare il governo societario quali lo Statuto e le linee organizzative in materia di direzione e coordinamento della Società, nonché delle procedure operative adottate dalle singole Direzioni/Funzioni.

La Società **ha** così inteso mettere in atto un progetto interno sviluppando una serie di attività propedeutiche alla realizzazione di un sistema organizzativo e di gestione idoneo a prevenire la commissione dei reati secondo le disposizioni del Decreto. Queste attività, suddivise in fasi successive, sono compiutamente descritte nella Parte Speciale.

2.4 DESTINATARI

Sono destinatari del Modello tutti coloro che:

- rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della medesima;
- intrattengono con Jaguar Land Rover Italia S.p.A. un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti), ivi compresi coloro che sono distaccati per lo svolgimento dell'attività;
- collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali ecc.) e/o autonomo.

Il Modello si applica, altresì, a coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, agiscono sotto la direzione o vigilanza del Vertice della stessa. Inoltre, per quanto non siano ricompresi tra i soggetti che comportano la responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto; il Modello si rivolge anche al Collegio Sindacale in considerazione dell'astratta possibilità che lo stesso agisca nei fatti quale gestore della Società e,

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

comunque, al fine di orientare il comportamento di tutti coloro che rivestono ruoli di responsabilità all'interno dell'ente.

L'insieme dei Destinatari così definiti è tenuto a rispettare, con la massima diligenza, le disposizioni contenute nel Modello e nei suoi Protocolli etico organizzativi di attuazione.

Il Modello è comunicato ai destinatari con le modalità stabilite al successivo paragrafo 6.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 COMPOSIZIONE E NOMINA

In conformità alle disposizioni del Decreto, Jaguar Land Rover Italia S.p.A., con ultima Delibera del Consiglio di Amministrazione del 3 settembre 2018, ha rinnovato l'incarico del proprio Organismo di Vigilanza dotato di competenze specifiche in materia, provvisto dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e onorabilità nonché dotato di poteri di iniziativa e controllo interno. L'idoneità a svolgere il tipo di attività richiesta è stata attestata dalla sussistenza dei requisiti di:

- **AUTONOMIA:** è soddisfatto sia per le garanzie prestate dall'attuale composizione, con l'attribuzione del ruolo a membri esterni, sia per la regolamentazione dei criteri di revoca dell'incarico che lo rende quanto più possibile indipendente dal Vertice Aziendale;
- **INDIPENDENZA** dell'esercizio delle funzioni: è adempiuto all'atto dell'istituzione, tramite la dotazione di un idoneo budget da impiegare per l'espletamento dei propri compiti. L'Organismo fornisce annualmente rendiconto delle somme eventualmente utilizzate;
- **COMPETENZA PROFESSIONALE:** è assicurata stante la conoscenza della normativa rilevante, delle procedure e dei processi aziendali e dei principi generali in materia di controllo e di gestione dell'organizzazione, con specifico riferimento ai rischi, anche e soprattutto di natura penale. La presenza di un soggetto referente interno all'ente, appositamente individuato, può agevolare l'esercizio delle funzioni dell'OdV, attraverso il collegamento con la realtà aziendale elemento, quest'ultimo, che costituisce condizione essenziale per l'efficace azione dell'Organismo stesso;
- **CONTINUITÀ DI AZIONE:** è garantita da riunioni periodiche con l'Interfaccia interna, dalla realizzazione di Audit specifici di controllo e dallo svolgimento con costanza della propria attività. È sufficiente, infatti, dimostrare un impegno anche non esclusivo purché prevalente dell'OdV e idoneo, comunque, ad assolvere con continuità ed efficienza alle varie incombenze connesse con le sue funzioni tipiche.

L'Organismo di Vigilanza ha adottato in autonomia proprie regole di funzionamento definite nel cosiddetto "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza" del quale il Consiglio di Amministrazione prende formalmente atto ad ogni suo ulteriore aggiornamento tramite specifica Delibera.

Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza definisce le modalità di svolgimento dell'incarico, di raccolta e conservazione della documentazione nonché gli obblighi di riservatezza cui è tenuto il singolo componente dell'Organismo stesso.

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

3.2 CAUSE D'INELEGGIBILITÀ E DI DECADENZA. CESSAZIONE, RINUNCIA E REVOCA

Costituiscono cause d'INELEGGIBILITÀ E/O DECADENZA **dalla carica di componente** dell'OdV:

1. l'interdizione, inabilitazione, fallimento o condanna, con sentenza passata in giudicato, ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, l'incapacità ad esercitare ovvero l'interdizione temporanea ad esercitare negli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
2. la condanna, anche se in primo grado, salvi gli effetti della riabilitazione: per uno dei reati previsti dal D.lgs. n. 231 del 2001; per uno dei delitti previsti dal R.D. 16 marzo 1942, n. 267 (legge fallimentare); per uno dei delitti previsti dal titolo XI del Libro V del codice civile (società e consorzi); per un delitto non colposo, per un tempo non inferiore a un anno; per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica; per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
3. l'applicazione di misure di prevenzione ai sensi del D.lgs. 6 settembre 2011, n. 159 e successive modificazioni e integrazioni;
4. una grave infermità che non consenta al singolo membro di poter proseguire regolarmente con le attività di cui è responsabile o che lo costringa ad un'assenza superiore ai sei mesi;
5. il venir meno dei requisiti di eleggibilità: autonomia, indipendenza e continuità d'azione tipici dell'Organismo;
6. l'inadempimento dell'incarico affidato;
7. la sentenza di primo grado a carico della Società ai sensi del D.lgs. 231/01 e norme correlate oppure in esito a un procedimento penale concluso mediante una sentenza di applicazione della pena *ex artt. 444 ss. c.p.p. ss. ove risulti dalle motivazioni della sentenza "l'omessa o insufficiente vigilanza"* da parte dell'OdV secondo le disposizioni del Decreto art. 6, comma 1, lett. d).

I membri dell'Organismo di Vigilanza devono dichiarare, sotto la propria responsabilità, di non trovarsi in alcuna delle situazioni d'ineleggibilità, o in altra situazione di conflitto d'interessi, con riguardo alle funzioni/compiti dell'Organismo stesso impegnandosi, per il caso in cui occorresse una delle predette situazioni e fermo restando, in tal evenienza, l'assoluto e inderogabile obbligo di astensione, a darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione onde consentire la sostituzione nell'incarico.

L'Organismo ha durata triennale con possibilità di rinnovo.

La CESSAZIONE dalla carica è determinata, oltre che dalla scadenza del periodo di durata, da rinuncia, decadenza, revoca o impedimento permanente. In caso di cessazione per qualunque causa di un membro dell'Organismo, il CdA provvede senza ritardo alla sua sostituzione con un'apposita delibera. In tal caso, il membro sostituito dura in carica fino alla scadenza degli altri. In caso di cessazione del Presidente le relative funzioni sono assunte, fino all'accettazione del nuovo Presidente, dal membro più anziano.

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

La RINUNCIA da parte dei membri dell'OdV può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione per iscritto, unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata. La rinuncia ha effetto immediato se rimane in carica la maggioranza dei membri dell'Organismo o, in caso contrario, dal momento in cui la maggioranza dell'Organismo si è ricostituita, in seguito all'accettazione dei nuovi membri.

La REVOCA non è disciplinata né dal Decreto né da altre normative ma è possibile identificare fattispecie simili in differenti figure giuridiche o tipologie contrattuali.

In ogni caso, la revoca dall'incarico può avvenire solo attraverso decisione del Consiglio di Amministrazione per giusta causa.

L'Organismo di Vigilanza, dopo la nomina del Consiglio di Amministrazione, resta in carica fino alla scadenza del mandato e successivamente, in caso non sia nominato un altro Organismo, fino a revoca o a nuova nomina di altro OdV. L'incarico è comunque sempre rinnovabile.

3.3 FUNZIONI

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare:

1. sull'osservanza del Modello da parte di tutti i destinatari;
2. sull'adeguatezza ed efficace attuazione del Modello, in relazione alla struttura aziendale e all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati.

L'Organismo è pertanto tenuto tra l'altro a:

- effettuare una ricognizione delle attività con l'obiettivo di individuare eventuali nuove aree sensibili ai sensi del Decreto;
- verificare, anche sulla base dell'eventuale integrazione delle aree a rischio, la concreta ed efficace attuazione del Modello in relazione alla struttura aziendale e alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto proponendo, ove necessario, eventuali aggiornamenti, con particolare riferimento all'evoluzione ed ai mutamenti della struttura organizzativa, dell'operatività aziendale e della normativa vigente;
- verificare nel tempo la validità del Modello promuovendo, anche previa consultazione delle strutture interessate, le azioni necessarie affinché lo stesso sia attualmente efficace nella prevenzione dei reati;
- attivare, in esecuzione del Modello, idonei flussi informativi che gli consentano di essere costantemente aggiornato, dalle strutture aziendali interessate e dagli organi societari, sulle attività sensibili nonché stabilire adeguate modalità di comunicazione, al fine di poter acquisire tempestiva conoscenza delle eventuali violazioni del Modello e delle procedure ivi richiamate;
- predisporre periodicamente le comunicazioni per il Vertice aziendale;
- promuovere presso la struttura o gli organi sociali competenti l'apertura del procedimento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari e delle altre misure sanzionatorie previste per la violazione del Modello;
- esprimere il proprio parere in ogni caso in cui il procedimento sia stato già attivato;

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

- effettuare verifiche periodiche presso le aree e/o Direzioni/Funzioni aziendali ritenute a rischio di reato per controllare che l'attività sia svolta conformemente al Modello;
- dotarsi di un'adeguata procedura per gestire un archivio cartaceo e/o informatico delle Schede di evidenza inviate dai Responsabili Interni;
- promuovere presso la competente struttura aziendale un adeguato processo formativo/informativo per il personale e in genere per tutti i soggetti destinatari del Modello e verificarne l'attuazione.

3.4 POTERI

Per lo svolgimento delle proprie funzioni, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i poteri così sinteticamente indicati e illustrati:

- svolgere o provvedere a far svolgere, secondo i tempi e le modalità dallo stesso stabiliti. Resta fermo il suo potere di procedere a ispezioni a sorpresa;
- accedere a tutte le informazioni concernenti le attività sensibili, come elencate nella Parte Speciale del Modello;
- chiedere informazioni e documenti in merito alle attività sensibili a tutti i destinatari del Modello (organi sociali, dipendenti, dirigenti, collaboratori, terzi ecc.) e, laddove necessario, alla Società di Revisione;
- chiedere informazioni ai Direttori/Responsabili interessati dalle attività sensibili;
- avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente della Società e del Datore di lavoro (o suo delegato) per temi specifici (ad es. igiene, la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, trattamento dei dati ecc.), nonché di eventuali consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono particolari competenze specifiche;
- svolgere, o provvedere a far svolgere, accertamenti sulla veridicità e fondatezza delle segnalazioni ricevute, predisponendo una relazione sulla attività svolta secondo quanto previsto dal Protocollo operativo e proponendo al Direttore Risorse Umane l'eventuale adozione di sanzioni disciplinari;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione, per l'adozione degli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello e dei Protocolli etico organizzativi di prevenzione, ed ogni eventuale notizia di reato appresa di propria iniziativa o a seguito delle comunicazioni ricevute;
- valutare, alla luce dell'attività svolta, eventuali esigenze di aggiornamento e adeguamento del Modello, anche in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative e formulare proposte in tal senso al Consiglio di Amministrazione così come per eventuali modifiche dei Protocolli etico organizzativi di attuazione del Modello;
- supportare il Direttore Risorse Umane per la definizione di programmi di formazione del personale.

L'Organismo di Vigilanza dispone sia della **LIBERTÀ DI ACCESSO** alle informazioni necessarie per l'esercizio dei propri poteri e funzioni, sia della **LIBERTÀ D'INIZIATIVA** quanto alla promozione di verifiche circa l'osservanza e l'attuazione del Modello presso le aree e/o Direzioni/Funzioni aziendali ritenute a rischio reato.

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

In capo a tutte le Direzioni/Funzioni aziendali, ai dipendenti e ai membri degli organi sociali, sussiste pertanto l'**OBBLIGO DI OTTEMPERARE ALLE RICHIESTE D'INFORMAZIONI** inoltrate dall'Organismo di Vigilanza.

Le attività attuate dall'OdV non possono essere sindacate da alcun organo o struttura aziendale.

3.5 FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. d) del D.lgs. 231/01, è definito ed attuato un costante scambio di informazioni tra i destinatari del Modello e l'Organismo di Vigilanza e dall'Organismo di Vigilanza verso tali destinatari e verso gli Organi sociali.

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione e, nei casi di urgenza, al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza segnala tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti:

- le violazioni accertate del Modello ed ogni notizia sui reati di cui sia venuto a conoscenza di propria iniziativa o a seguito delle comunicazioni da parte dei destinatari;
- ogni informazione rilevante per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e l'efficace attuazione del Modello e per il suo aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza redige, semestralmente, una Relazione scritta al CdA, oggetto di condivisione ed approfondimento anche con il Collegio Sindacale, il quale può richiedere, di volta in volta, che la Relazione contenga informazioni ulteriori.

L'Organismo di Vigilanza predispone annualmente un rendiconto delle spese eventualmente sostenute.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a collaborare per una piena ed efficace attuazione dello stesso segnalando, immediatamente, ogni eventuale notizia di reato ed ogni violazione del Modello o dei Protocolli dallo stesso richiamati.

Le comunicazioni all'Organismo di Vigilanza avvengono tramite posta elettronica presso la seguente casella di posta riservata: (segnalazioni231@mcinknet.it). Qualora l'accesso al sistema informatico non sia possibile o non sia disponibile, la comunicazione può avvenire tramite posta fisica interna indirizzata e consegnata all'OdV con la dicitura "riservata-personale" (che non può e non deve essere aperta da nessun altro soggetto).

Per completezza informativa si rimanda ai contenuti del Protocollo etico organizzativo n. 2/2015 "Definizione degli obblighi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza".

4. IL SISTEMA DISCIPLINARE

In conformità all'art. 6, comma 2, lett. e) e all'art. 7, comma 4, lett. b) del D.lgs. 231/01, la Società ha adottato un apposito Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

Le misure disciplinari e le relative sanzioni che compongono il Sistema disciplinare sono individuate dalla Società nel rispetto dei principi di gradualità ed effettività, in base all' idoneità a svolgere una funzione deterrente (e, successivamente, realmente sanzionatoria) e tenendo conto delle diverse qualifiche dei soggetti cui esse si applicano (dipendenti o dirigenti, amministratori, collaboratori).

L' applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall' esito di un eventuale procedimento instauratosi nei confronti del responsabile della violazione commessa; ciò poiché la violazione delle regole di condotta adottate dalla Società con il Modello si rileva indipendentemente dal fatto che tale violazione costituisca o no un illecito penalmente rilevante.

Per completezza informativa, si rimanda ai contenuti del Protocollo etico organizzativo n. 4/2015 "Gestione del Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori".

5. IL SISTEMA DELLE DENUNCE

In ottemperanza ai contenuti della Legge 30 novembre 2017 n. 179, vi è stata una integrazione al testo del Decreto ad opera della Legge sul *whistleblowing* al fine di inserire principi di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti. Infatti, all' art. 6 del D.lgs. 231/01, dopo il comma 2, sono stati inseriti i seguenti commi:

- *2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:*
 - a) *uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell' articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell' integrità dell' ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell' ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell' identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*
 - b) *almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell' identità del segnalante;*
 - c) *il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;*
 - d) *nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.*
- *2-ter. L' adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all' Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall' organizzazione sindacale indicata dal medesimo.*
- *2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell' articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all' irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del*

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

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

Pertanto, in conformità all'art. 6, comma 2-bis, 2-ter e 2-quater del D.lgs. 231/01, la Società ha adottato un Sistema delle denunce al fine di inserire principi di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti. L'obiettivo di tale Sistema è individuato nel:

1. garantire lo sviluppo del potenziale di collaborazione da parte del personale e dei collaboratori dell'Azienda per la denuncia delle ipotesi di reato contemplate dal D.lgs. n. 231/2001 e norme correlate, anche a livello di tentativo;
2. identificare tempestivamente i pericoli insiti nell'organizzazione idonei a ledere il valore della stessa;
3. identificare i soggetti che non perseguono la legalità d'impresa;
4. incrementare le possibilità di poter beneficiare del Rating di Legalità;
5. rafforzare la *Corporate Reputation* dell'Azienda;
6. rafforzare e tutelare la figura del whistleblower nonché quella dei soggetti danneggiati dalle denunce in un'ottica di bilanciamento delle tutele;
7. non accettare incondizionatamente l'"obbligo di fedeltà" del lavoratore a favore di un generalizzato "codice del silenzio" che potrebbe nuocere maggiormente sia all'individuo che all'ente a cui appartiene.

Per completezza informativa si rimanda ai contenuti del Protocollo etico organizzativo n. 3/2015 "Gestione delle denunce (Sistema di whistleblowing)".

6. L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Le modifiche e le integrazioni del Modello sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza segnala al citato CdA, in forma scritta e tempestivamente, la necessità di procedere all'aggiornamento del Modello indicando i fatti e le circostanze che evidenziano tale necessità. L'Organismo di Vigilanza può anche formulare proposte al Consiglio di Amministrazione per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

Le modifiche, gli aggiornamenti o le integrazioni al Modello adottate dal CdA devono essere sempre comunicate di ritorno all'Organismo di Vigilanza.

Le modifiche che riguardano i Protocolli etico organizzativi di attuazione del Modello possono essere direttamente anche dalle Direzioni/Funzioni aziendali interessate, sentito l'Organismo di Vigilanza, che può esprimere parere e formulare, a sua volta, proposte in tal senso.

7. LA COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

La Società promuove la comunicazione del Modello con modalità idonee a garantirne la diffusione e la conoscenza effettiva da parte di tutti i destinatari.

Il Modello è comunicato, a cura del Direttore Risorse Umane, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni (es. bacheca aziendale, invio per posta elettronica, etc.), ivi compreso l'eventuale sistema intranet

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

aziendale. Sono stabilite a cura del Direttore sopra citato, sentito l'Organismo di Vigilanza, le modalità idonee ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello da parte del personale della Società.

L'Organismo di Vigilanza determina, sentito il Responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferiscono, le modalità di comunicazione del Modello ai soggetti esterni, destinatari del Modello, e le modalità necessarie per il rispetto delle disposizioni in esso contenute.

In ogni caso, i contratti che regolano i rapporti con tali soggetti devono prevedere apposite clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto delle politiche di impresa della Società, del Decreto e del Codice Etico.

8. LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

La Società prevede l'attuazione di programmi di formazione con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutti i destinatari finali (dipendenti, dirigenti, collaboratori).

La partecipazione ai suddetti programmi formativi è tracciata ed obbligatoria.

Il livello di formazione andrebbe, ove possibile, caratterizzato da un diverso approccio e grado di approfondimento, in relazione alla qualifica dei soggetti interessati e al grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello ed allo svolgimento di mansioni che possono influenzare la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro (percorsi di formazione speciale).

Il Piano di formazione prevede l'analisi del contenuto dei singoli corsi, della loro frequenza, nonché la previsione e l'effettuazione di controlli di qualità sul contenuto dei programmi medesimi.

Un programma specifico con tema i Protocolli etico organizzativi del Modello viene indirizzato ai relativi responsabili anche tramite incontri diretti con l'OdV.

L'Organismo di Vigilanza verifica che il programma di formazione sia adeguato ed efficacemente attuato. Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici.

La formazione del personale, ai fini dell'attuazione del Modello, è gestita dal Direttore Risorse Umane ed è obbligatoria e tracciata.