LANIFICIO ERMENEGILDO ZEGNA E FIGLI S.P.A.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
Ex D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

Cronologia	
Data	**Breve descrizione**
24 novembre 2010	Adozione del Modello
27 marzo 2019	Aggiornamento del Modello
24 marzo 2021	Aggiornamento del Modello
28 settembre 2026	Aggiornamento del Modello

Sommario

DEFINIZIONI **2**
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231 IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA **4**
1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI **4**
1.2. DELITTI TENTATI **6**
1.3. VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE **7**
1.4. REATI COMMESSI ALL'ESTERO **7**
1.5. LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO **7**
1.6. CONDIZIONE ESIMENTE DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA **9**
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI LANIFICIO ERMENEGILDO ZEGNA E FIGLI S.P.A. **10**
2.1. LA SOCIETÀ **10**
2.2. LA COSTITUZIONE DEL MODELLO **10**
2.3. FINALITÀ E STRUTTURA DEL MODELLO **11**
2.4. PRINCIPI ED ELEMENTI ISPIRATORI DEL MODELLO **12**
2.5. IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI **12**
2.6. CODICE ETICO, PRINCIPI ETICI E NORME DI COMPORTAMENTO **13**
3. ORGANISMO DI VIGILANZA **13**
3.1. PRINCIPI GENERALI IN TEMA DI ISTITUZIONE, NOMINA, SOSTITUZIONE E FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA **15**
3.2. COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA **15**
3.3. INFORMATIVA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI **16**
3.4. INFORMATIVA ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA DA PARTE DEI SOGGETTI APICALI E DEI SOGGETTI SOTTOPOSTI **17**
3.4.1 Obblighi di segnalazione relativi ad atti ufficiali 17
3.4.2 Modalità di segnalazione di violazione (*whistleblowing*) 17
3.4.3 Tutela del segnalante 18
3.5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA **18**
3.6. OBBLIGHI DI SEGNALAZIONE DELL'ODV **19**
3.7. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI **19**
4. IL SISTEMA SANZIONATORIO **19**
4.1. DESTINATARI E APPARATO SANZIONATORIO E/O RISOLUTIVO **19**
4.1.1 Sanzioni per il personale dipendente non dirigenziale 20
4.1.2 Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti 21
4.1.3 Sanzioni per i Soggetti Terzi sottoposti a direzione o vigilanza 21
4.1.4 Misure nei confronti degli Amministratori 21
4.1.5 Misure nei confronti del Collegio Sindacale e della Società di Revisione 22
4.1.6 Misure nei confronti dei Soggetti Terzi 22
5. ADOZIONE, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO **22**
6. DIFFUSIONE E FORMAZIONE **22**
6.1. DIFFUSIONE DEL MODELLO ALL'INTERNO DELLA SOCIETÀ **22**
6.2. DIFFUSIONE DEL MODELLO E INFORMATIVA AI SOGGETTI TERZI **23**
6.3. CORSI DI FORMAZIONE **23**

ALLEGATI - PARTE GENERALE

1. Codice Etico del Gruppo Ermenegildo Zegna
2. Tabella Flussi informativi all'Organismo di Vigilanza

ALLEGATI - PARTE SPECIALE

1. *As Is Analysis*

PARTE SPECIALE

DEFINIZIONI

All'interno del presente documento valgono le seguenti definizioni:

Allegato/i	Gli Allegati del Modello
Attività sensibile/i	Le attività (ivi inclusi operazioni e atti) o insieme di attività che sono considerati a rischio di commissione del/i reato/i previsti nel Decreto, nell'ambito dei Processi sensibili, come identificati nell'Allegato 1) alla Parte Speciale

Lanificio Ermenegildo Zegna e Figli S.p.A. o la Società	Lanificio Ermenegildo Zegna e Figli S.p.A., con sede legale in Valdilana (BI), Viale Roma 99/100 - CAP 13835
Codice Etico o Codice Etico di Gruppo	Il Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Ermenegildo Zegna N.V., che contiene i principi generali di comportamento, le raccomandazioni, gli obblighi e/o i divieti a cui i Destinatari devono attenersi ed alla cui violazione sono connesse misure sanzionatorie.
Consiglio di Amministrazione	Il Consiglio di Amministrazione di Lanificio Ermenegildo Zegna e Figli S.p.A.
Decreto o D. Lgs. 231/2001	Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, di società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*", e sue successive modificazioni ed integrazioni.
Destinatari del Modello o Destinatari	Salvo ove diversamente indicato, i Soggetti Apicali, i Dipendenti, i Soggetti Sottoposti e i Soggetti Terzi.
Dipendenti e Personale	I soggetti che hanno con la Società un rapporto di lavoro subordinato, ivi compresi i dirigenti, nonché i soggetti del Gruppo incaricati di svolgere attività nell'ambito dei processi aziendali in virtù dell'organizzazione definita dalla Società.
Ente/i	I soggetti di cui all'art. 1 del Decreto
Gruppo Ermenegildo Zegna o Gruppo	L'insieme delle società controllate, direttamente o indirettamente, da Ermenegildo Zegna N.V. (società controllante), ai sensi del codice civile
Illecito amministrativo dipendente da reato	L'illecito da cui dipende la responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi del D. Lgs. 231/2001 derivante dalla commissione di un reato-presupposto commesso da un soggetto apicale o da un soggetto a questo sottoposto nell'interesse o a vantaggio dell'ente, fonte di responsabilità amministrativa dell'ente.
Linee Guida	Le Linee Guida emanate da Confindustria, come da ultimo aggiornate nel giugno 2021.
Modello	Il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto, approvato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione
Organismo di Vigilanza o OdV	Organismo istituito ai sensi dell'art. 6 del Decreto, nominato dal Consiglio di Amministrazione per la Società e deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché a curarne l'aggiornamento
Parte Generale	La parte del Modello introduttiva della disciplina del D. Lgs. 231/2001, in cui ne vengono illustrate le componenti essenziali, con particolare riferimento alla scelta e all'individuazione dell'OdV, alla formazione del personale e alla diffusione del Modello nella Società, al sistema

	disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni ivi contenute
Parte Speciale	La parte del Modello, articolata in nr. 10 Protocolli
Protocolli	I singoli protocolli di cui è composta la Parte Speciale del Modello predisposti per ciascun Processo a rischio in relazione alle fattispecie di reato che astrattamente potrebbero configurarsi nell'ambito delle Attività sensibili
Policies o Prassi	Le policies, le linee guida, le procedure del Gruppo Ermenegildo Zegna o della Società adottate e/o le prassi comportamentali consolidate, per come descritte nell'Allegato 1) alla Parte Speciale del Modello
Processo/i sensibile/i/ a rischio	I processi aziendali nel cui ambito sono svolte le Attività sensibili potenzialmente a rischio di commissione di reati ai sensi del Decreto, come identificati nell'Allegato 1) alla Parte Speciale
Reato-presupposto	L'illecito penale tassativamente previsto dal Decreto dalla cui commissione può derivare la responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D. Lgs. 231/2001
Soggetti Apicali	Le persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale) nonché le persone fisiche che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo della Società
Soggetti Sottoposti	Le persone fisiche sottoposte alla direzione e alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. b).
Soggetti Terzi	I *partners* commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a qualsiasi titolo, anche occasionali, compresi i tirocinanti, gli stagisti, i clienti ed i fornitori, e, in generale, chiunque abbia rapporti professionali o contrattuali con la Società.

=== PARTE GENERALE ===

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

1.1. La responsabilità amministrativa degli Enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, che, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia (in particolare la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia delle Comunità Europee che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali).

Il D. Lgs. 231/2001 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche, che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente il singolo reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto.

L'art. 4 del D. Lgs. 231/2001 precisa, inoltre, che nei casi ed alle condizioni previsti dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p., sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

I punti chiave del D. Lgs. 231/2001 riguardano:

a) l'individuazione delle persone che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, ne possono determinare la responsabilità. In particolare, possono essere:
   (i) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale) o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo (i "**Soggetti Apicali**");
   (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (i "**Soggetti Sottoposti**").
   Secondo gli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali formatisi sull'argomento, non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, ma è sufficiente che tra tali soggetti e l'Ente vi sia un rapporto di collaborazione.
   Appare, quindi, più opportuno fare riferimento alla nozione di "soggetti appartenenti all'Ente", dovendosi ricomprendere in tale nozione anche "*quei prestatori di lavoro che, pur non essendo "dipendenti" dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori*"[1].

b) la tipologia dei reati previsti e, più precisamente:
   i) reati commessi in danno della Pubblica Amministrazione, di cui agli artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001, per come modificati dalla Legge n. 3/2019, dal D. Lgs. n. 75/2020, dalla Legge n. 137/2023 e, da ultimo, dalla Legge n. 112/2024 e dalla Legge n. 114/2024;
   ii) delitti informatici e trattamento illecito di dati, introdotti dall'art. 7 della Legge n. 48/2008, che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 24-bis, successivamente modificato dal D.L. n. 105/2019 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 133/2019 e, da ultimo, dalla Legge n. 90/2024;
   iii) delitti di criminalità organizzata, introdotti dall'art. 2, comma 29 della Legge n. 94/2009, che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 24-ter;
   iv) reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dal D.L. 25 settembre 2001, n. 350, convertito con modificazioni dalla Legge 23 novembre 2001, n. 409, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-bis, e successivamente modificati dalla Legge n. 99/2009 e dal D.Lgs. n. 125/2016;
   v) delitti contro l'industria ed il commercio, introdotti dalla Legge n. 99/2009, che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 25-bis.1, come modificato dal D. Lgs. 21 aprile 2026, n. 75;
   vi) reati in materia societaria, introdotti dall'art. 3 del D. Lgs. n. 61/2002, che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 25-ter, come modificati dalla Legge 69/2015, dal D. Lgs. 15 marzo 2017 n. 38, dalla legge n. 3/2019 e dal D. Lgs. n. 19/2023;
   vii) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dall'art. 3 della Legge n. 7/2003, che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 25-quater,
   viii) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dall'art. 8 della Legge n. 7/2006, che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 25-quater.1,
   ix) delitti contro la personalità individuale, introdotti dall'art. 5 della Legge n. 228/2003, che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 25-quinquies come modificato dal D. Lgs. 38/2014, dalla Legge 199/2016 e dal D. Lgs. n. 115/2026;
   x) reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, previsti dalla parte V, titolo I-bis, capo II, del testo unico di cui al D. Lgs. 58/1998, introdotti dall'art. 9 della Legge n. 62/2005, che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 25-sexies,
   xi) reati previsti e puniti dagli artt. 589 e 590 c.p., inerenti, rispettivamente, all'omicidio colposo ed alle lesioni colpose gravi o gravissime, qualora siano stati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, così come introdotti dall'art. 9 della Legge n. 123/2007, che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 25-septies,
   xii) reati previsti e puniti dagli artt. 648, 648 bis, 648 ter e 648 ter.1 c.p., inerenti, rispettivamente, a ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, così come introdotti dall'art. 63 del D. Lgs. n. 231/2007 e dalla Legge 186/2014, che hanno inserito nel D. Lgs. 231/2001 e modificato l'art. 25-octies;

[1] Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68. In dottrina v. anche: Zanalda-Barcellona, *La responsabilità amministrativa delle società ed i modelli organizzativi*, Milano, 2002, pag. 12 e ss.; Santi, *La responsabilità delle Società e degli Enti*, Milano, 2004, pag. 212 e ss.

xiii) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, introdotti nel D. Lgs. 231/2001 all'art. 25-octies.1 dal D. Lgs. n. 184/2021, come da ultimo modificati dalla Legge n. 137/2023;
xiv) reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea, di cui all'art. 25-octies.2, introdotto dal D. Lgs. n.211/2025;
xv) delitti in materia di violazione del diritto d'autore previsti dalla Legge 22 aprile 1941 n. 633, introdotti dalla Legge n. 99/2009, che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001, l'art. 25-novies,
xvi) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dalla Legge n. 116/2009 di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 25-decies,
xvii) reati ambientali previsti e puniti dal D. Lgs. 121/2011 che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 25-undecies, come modificato dalla Legge 68/2015, dalla L. 147/2025 di conversione del decreto-legge 8 agosto 2025, n. 116 e dal D. Lgs. 21 aprile 2026, n. 81;
xviii) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, introdotto dalla Legge 109/2012 che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 25-duodecies, per come modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161;
xix) reati di razzismo e xenofobia, inseriti nel D. Lgs. 231/2001 dall'art. 5 co. 2, della Legge 20 novembre 2017, n. 167, che ha introdotto l'art. 25-terdecies[2];
xx) reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, introdotti dall'art. 5, comma 1°, della Legge n. 39/2019 che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 25-quaterdecies;
xxi) reati tributari, introdotti dalla Legge 157/2019 che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 25-quinquiesdecies, come modificati dal D. Lgs. n. 75/2020, dal D. Lgs. n. 156/2022;
xxii) reati di contrabbando, introdotti dal D. Lgs. n. 75/2020 all'art. 25-sexiesdecies del D. Lgs. 231/2001 così come, da ultimo, modificato dal D. Lgs. 141/2024;
xxiii) delitti contro il patrimonio culturale, di cui al nuovo art. 25-septiesdecies, introdotto dalla Legge n. 22/2022;
xxiv) reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, di cui al nuovo art. 25-duodevicies, introdotto dalla Legge 22/2022;
xxv) delitti contro gli animali, di cui al nuovo art. 25-undevicies, introdotto dalla L. n. 82/2025;
xxvi) reati aventi carattere transnazionale[3], previsti e puniti dagli artt. 416, 416 bis, 377 bis e 378 c.p., dall'art. 74 del D.P.R. 309/1990 e dall'art. 12 del D. Lgs. 286/1998, introdotti dalla Legge 146/2006.

c) l'aver commesso il reato nell'"*interesse*" o a "*vantaggio*" dell'Ente.
In merito, va tenuto in considerazione che, secondo gli orientamenti giurisprudenziali espressi in materia, l'interesse viene definito come la semplice "intenzione" psicologica dell'autore del reato, valutabile *ex ante* dal Giudice. Per vantaggio, invece, si intende qualunque beneficio derivante dal reato commesso, valutabile *ex post* dall'autorità giudiziaria.

d) il non aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In considerazione di quanto indicato ai punti a), b), c) e d) che precedono e che costituiscono i presupposti della responsabilità in commento, la Società ha scelto di predisporre, applicare e aggiornare il Modello, come illustrato nei successivi capitoli.

1.2. Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del D. Lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà. È, invece, esclusa

[2] *A norma di quanto disposto dall'art. 8 comma 1, D. Lgs. 1° marzo 2018, n. 21, dal 6 aprile 2018 i richiami alle disposizioni di cui all'art. 3, comma 3 bis della Legge 654/1975, ovunque presenti, si intendono riferiti al reato di "Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa" (art. 604- bis c.p.)*

[3] *Sono considerati transnazionali i reati caratterizzati, oltre dal coinvolgimento di un gruppo criminale organizzato, dalla presenza di un elemento di internazionalità, che si realizza quando: (i) il reato sia commesso in più di uno Stato, (ii) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato, (iii) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato, (iv) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.*

l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del D. Lgs. 231/2001).
L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.

1.3. Vicende modificative dell'Ente

Il D. Lgs. 231/2001, agli artt. 28-33, disciplina il regime della responsabilità dell'Ente anche in relazione alle vicende modificative dello stesso quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.
Secondo l'art. 27, comma 1, del D. Lgs. 231/2001, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde soltanto l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.
Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci di società di persone e degli associati ad associazioni, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dalla comminazione all'Ente delle sanzioni pecuniarie.
La disposizione in esame, inoltre, rende manifesto l'intento del Legislatore di individuare una responsabilità dell'Ente autonoma non solo rispetto a quella dell'autore del reato, ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.
La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 afferma che "*Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato*".
In caso di trasformazione, l'art. 28 del D. Lgs. 231/2001 prevede che resti ferma la responsabilità dell'Ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.
In caso di fusione, l'Ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D. Lgs. 231/2001). L'Ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-*bis*, primo comma, c.c.).

1.4. Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D. Lgs. 231/2001, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D. Lgs. 231/2001 - commessi all'estero.
I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001;
- l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'Ente può rispondere solo nelle ipotesi previste dal D. Lgs. 231/2001 e della L. 146/06 e nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p.;
- che nei confronti dell'Ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.5. Le sanzioni previste dal Decreto

Il sistema sanzionatorio descritto dal D. Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

a) sanzioni amministrative pecuniarie;
b) sanzioni interdittive;
c) confisca;
d) pubblicazione della sentenza.

(a) <u>La sanzione amministrativa pecuniaria</u>

La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli artt. 10 e seguenti del D. Lgs. 231/2001, costituisce la sanzione "di base", di necessaria applicazione del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.
Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione di tale sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento, al fine di un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

Con la prima valutazione il Giudice determina il numero delle quote (non inferiore a cento, né superiore a mille, fatto salvo quanto previsto dall'art. 25-*septies* "*Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro*" che al primo comma in relazione al delitto di cui all'articolo 589 c.p. commesso con violazione dell'art. 55, 2° comma, D. Lgs. 81/2008 prevede una sanzione pari a **mille quote**), tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota (da un minimo di euro 258,23 ad un massimo di euro 1.549,37) "*sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione*" (art. 11, 2° comma, D. Lgs. 231/2001).

Come affermato al punto 5.1 della Relazione al D. Lgs. 231/2001, al fine di accertare le condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente "*il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato.* (…) *Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente*".

Con il D. Lgs. n. 211/2025, il legislatore ha introdotto un nuovo meccanismo sanzionatorio, prevedendo nei casi stabiliti dalla legge sanzioni pecuniarie determinate non più solo secondo il sistema tradizionale delle quote, bensì in percentuale del fatturato globale totale dell'ente relativo all'esercizio finanziario precedente a quello in cui è stato commesso il reato o, se inferiore, all'esercizio finanziario precedente l'applicazione della sanzione.

Quando non sia possibile stabilire il fatturato globale annuo dell'ente, si prevede l'applicazione di sanzioni pecuniarie fisse di entità particolarmente rilevante: da 3 milioni a 40 milioni di euro in relazione ai reati più gravi, e da 1 milione a 8 milioni di euro per le violazioni degli obblighi informativi.

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

Riduzione	**Presupposti**
1/2 (e non può comunque essere superiore ad euro 103.291,38)	L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; oppure Il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; oppure È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; e È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

(b) <u>Le sanzioni interdittive</u>

Le sanzioni interdittive previste dal D. Lgs. 231/2001 sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Differentemente dalla sanzione amministrativa pecuniaria, le sanzioni interdittive si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste al ricorrere di almeno una delle condizioni di cui all'art. 13, D. Lgs. 231/2001, di seguito indicate:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti (*id est*: commissione entro 5 anni dalla sentenza definitiva di condanna di un altro illecito dipendente da reato).

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

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

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

Le sanzioni interdittive, fermo restando quanto previsto dall'articolo 25, comma 5, del D. Lgs. 231/20014, hanno una durata compresa tra tre mesi e due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base degli stessi criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, "tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso" (art. 14, D. Lgs. 231/2001).

Il Legislatore si è poi preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

(c) <u>La confisca</u>

Ai sensi dell'art. 19, D. Lgs. 231/2001 è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca – anche per equivalente – del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

(d) <u>La pubblicazione della sentenza di condanna</u>

La pubblicazione in uno o più giornali della sentenza di condanna, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Tribunale a spese dell'Ente.

1.6. Condizione Esimente dalla Responsabilità Amministrativa

Gli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001 prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali sia da Soggetti Sottoposti.

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'art. 6 prevede l'esonero qualora l'Ente dimostri che:

[4] "*Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b)*".

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il relativo aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione gestione e controllo;
d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.
Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'art. 7 prevede l'esonero dalla responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
Di conseguenza, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'onere della prova permane in capo all'Ente, mentre, nel caso di reati commessi da Soggetti Sottoposti, l'adozione e l'efficace attuazione del modello garantisce l'esimente dalla responsabilità, salvo la prova, a carico dell'autorità procedente, dell'inidoneità dello stesso a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Con riferimento all'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, si richiede che esso:
a) individui le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati;
b) preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
c) individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
d) preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
e) introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

Secondo il D. Lgs. 231/2001 i modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria.
Il presente modello tiene conto, oltre che del dettato normativo, anche delle Linee Guida di Confindustria, approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4.12.2003, e da ultimo aggiornate nel mese di giugno 2021.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI LANIFICIO ERMENEGILDO ZEGNA E FIGLI S.P.A.

2.1. La Società

Lanificio Ermenegildo Zegna e Figli S.p.A., soggetta al coordinamento e al controllo da parte di Ermenegildo Zegna N.V., ha per oggetto sociale la fabbricazione, in proprio e per conto terzi, e il commercio all'ingrosso e al minuto, anche in qualità di commissionaria, di tessuti, filati, maglieria, prodotti e materie prime tessili in genere.

2.2. La Costituzione del Modello

La Società ha deciso di adottare un proprio Modello previsto dal Decreto con l'intento di rafforzare l'insieme di principi, regole e procedure che governano i processi decisionali, di controllo e di monitoraggio dell'attività aziendale in modo da prevenire la realizzazione dei reati previsti nel Decreto. In quanto parte del Gruppo Ermenegildo Zegna, l'adozione e il successivo aggiornamento del Modello sono stati ritenuti un passo fondamentale per assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria e del Gruppo Ermenegildo Zegna di appartenenza, delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri dipendenti. È forte il convincimento nella Società che l'osservanza delle leggi e l'adozione di una condotta etica siano non solo necessarie e moralmente corrette, ma costituiscano anche un modo efficace di gestire la propria attività d'impresa.
Il Modello costituisce dunque un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti dei soggetti ivi richiamati affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari ed affinché vi sia un'organizzazione tale da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel D. Lgs. 231/2001.
Si descrivono, qui di seguito, brevemente, le fasi in cui è articolato il percorso per l'elaborazione e l'aggiornamento del Modello:

1) Identificazione dei Processi e, nell'ambito di questi, delle Attività sensibili ("*As-is Analysis*"), attuata attraverso il previo esame della documentazione della Società (organigramma, attività svolte, processi principali, procure, disposizioni organizzative, contratti di servizio, ecc.) e una serie di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della sua struttura, mirate all'approfondimento delle Attività sensibili e del controllo sulle stesse (procedure esistenti, verificabilità e documentabilità delle scelte della Società, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle responsabilità, documentabilità dei controlli, sistema delle deleghe e delle firme ecc.).
L'obiettivo di questa fase è stato duplice: (i) analizzare il contesto in cui la Società opera al fine di identificare in quali processi o attività si potessero realizzare i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001; (ii) valutare le modalità con cui i reati potrebbero, in astratto, essere perpetrati.

2) Effettuazione della "*Gap Analysis*". Sulla base della situazione così individuata (controlli e procedure esistenti), in relazione ai processi sensibili e alle previsioni e finalità del D. Lgs. 231/2001, sono definite le azioni finalizzate all'introduzione o all'integrazione del sistema di controllo interno (processi e procedure) che migliorano i requisiti organizzativi, essenziali per la definizione di un modello "specifico" di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del Decreto.

2.3. Finalità e struttura del Modello

Il Modello predisposto dalla Società sulla base dell'individuazione delle Attività sensibili, l'espletamento delle quali potrebbe, in astratto, configurare il rischio di commissione di reati, si propone come finalità quelle di:

- creare, in tutti coloro che svolgono con, in nome, per conto e nell'interesse della Società le suddette Attività sensibili, come meglio individuate nell'Allegato 1) alla Parte Speciale del presente documento, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni riportate nel Modello, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, irrogabili non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti della Società;
- condannare ogni forma di comportamento illecito da parte della Società, in quanto contraria, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici adottati dalla stessa;
- garantire alla Società, grazie a un'azione di controllo dei Processi e delle Attività sensibili, la concreta ed effettiva possibilità di intervenire tempestivamente per prevenire la commissione dei reati stessi.
  L'adozione e l'attuazione del Modello non solo consentono alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto, ma anche di migliorare, nei limiti previsti dallo stesso, il proprio sistema di gestione aziendale, limitando il rischio di commissione dei reati.
  Attraverso il Modello, infatti, si consolida un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed *ex post*) che ha come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.
  Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto ai Processi e alle Attività sensibili e la comminazione, da parte della Società, di sanzioni disciplinari o contrattuali.
  Alla luce di quanto sopra, il Modello si articola in una prima parte introduttiva della disciplina del D. Lgs. 231/2001 ("Parte Generale"), in cui ne vengono illustrate le componenti essenziali, con particolare riferimento alla scelta e all'individuazione dell'OdV, alla formazione del personale e alla diffusione del Modello nella Società, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni ivi contenute.

Segue poi:

- una Parte Speciale articolata in n. 10 Protocolli, ciascuno dei quali è dedicato a uno specifico Processo a rischio e alle relative Attività sensibili individuate nell'ambito del Risk Assessment. Ciascun Protocollo descrive i principi di comportamento, i presidi di controllo e le regole di gestione adottati dalla Società con riferimento al Processo e alle Attività sensibili di volta in volta considerate, tenendo conto delle fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001 potenzialmente rilevanti rispetto alle attività aziendali;
- l'Allegato 1) alla Parte Speciale costituente il documento di mappatura, predisposto nell'ambito del quale sono stati identificati i Processi e le Attività sensibili.
  Il Modello è stato, inoltre, articolato al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso. Infatti, se la "Parte Generale" contiene la formulazione dei principi generali di diritto da ritenersi sostanzialmente invariabili, la Parte Speciale, i Protocolli di cui essa si compone ed i relativi

Allegati, in considerazione del particolare contenuto, potranno essere oggetto, invece, di costante aggiornamento, secondo quanto previsto dal Modello.

2.4. Principi ed elementi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del Modello si è tenuto conto dei presidi e dei sistemi di controllo (rilevati in fase di "*As-is Analysis*") esistenti e già operanti in Società, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e controllo sui Processi e sulle Attività sensibili, come nel seguito meglio descritti.
Il Modello, ferma restando la sua finalità peculiare descritta al precedente paragrafo 2.2, si inserisce, infatti, nel più ampio sistema di organizzazione e controllo della Società costituito principalmente dal sistema di deleghe e procure e regole societarie, dalle Policies e Prassi della Società e di quelle del Gruppo Ermenegildo Zegna.
Di conseguenza, sono da considerare come parte essenziale e fondamentale del Modello il Codice Etico, tutte le Policies e le Prassi del Gruppo Ermenegildo Zegna e della Società nonché le procedure e i protocolli in qualsivoglia settore, funzione aziendale, area di attività esse trovino applicazione, che sono state adottate, implementate ed attuate dalla Società.
Nel caso in cui, invece, alcune attività a rischio reato siano svolte da Soggetti Terzi, la Società assicura che i relativi contratti contengano tutte le clausole necessarie a garantire che tali soggetti si conformino a quanto previsto dal Modello della Società e, comunque, adottino comportamenti che rispettano i principi di cui al D. Lgs. 231/2001, al Modello e, in ogni caso, al Codice Etico.
In particolare, quali strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, anche in relazione ai reati da prevenire, la Società ha individuato i seguenti:

a) il sistema di deleghe e di procure. I poteri di rappresentanza della società sono attribuiti dal Consiglio di Amministrazione e delegati alle funzioni operative, ove necessario, per il migliore svolgimento delle attività sociali, sulla base di procure notarili che precisano ambiti e limiti delle deleghe attribuite;
b) il sistema di controllo interno, e quindi le procedure aziendali attualmente esistenti, la documentazione e le disposizioni inerenti alla struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa della Società, nonché il sistema di controllo della gestione;
c) le norme inerenti al sistema amministrativo, contabile, finanziario, di reporting interno ed esterno;
d) la comunicazione al personale, l'informazione e la formazione dello stesso;
e) il sistema disciplinare di cui ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (il "CCNL") applicati ai Dipendenti;
f) in generale, la normativa italiana e straniera applicabile;
g) le Policies e Prassi;
h) il Codice Etico di Gruppo.

2.5. Il sistema dei controlli interni

La Società ha istituito un sistema dei controlli interni, riconoscendo lo stesso quale elemento fondamentale del complessivo sistema di governance. Tale sistema dei controlli interni, infatti, è costituito dall'insieme di regole, procedure e strutture organizzative, che mirano a conseguire i seguenti obiettivi:

- assicurare che vengano rispettate le strategie aziendali;
- conseguire l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali;
- salvaguardare il valore delle attività;
- assicurare l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali;
- assicurare la conformità delle attività svolte alla normativa esistente.

Le Policies e le Prassi della Società anche se non singolarmente richiamate nel presente Modello, costituiscono parte integrante ed essenziale dello stesso.
Il sistema dei controlli interni si fonda, inoltre, sull'implementazione di:

- controlli di primo livello (c.d. "controlli di linea"), posti in essere direttamente dalle strutture organizzative della Società e diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;
- controlli di secondo livello, ovvero controlli sulla gestione dei rischi e sulla conformità alle norme, la cui responsabilità è affidata a strutture diverse da quelle operative, ed in particolare, a soggetti identificati all'interno della Società e/o a livello di Gruppo per gli ambiti di riferimento;
- controlli di terzo livello, per i quali è responsabile la funzione Group Internal Audit.
  L'esecuzione di tali controlli coinvolge, a vario titolo, i Dipendenti della Società, in posizione apicale e quelli sottoposti alla direzione e vigilanza di quest'ultimi, nonché il personale di altre Società del Gruppo

Ermenegildo Zegna in funzione dell'implementazione di meccanismi di controllo e valutazione dei rischi a livello dello stesso Gruppo (i.e. SoX).

2.6. Codice etico, principi etici e norme di comportamento

La Società da sempre opera con integrità, nel rispetto non solo delle leggi e delle normative vigenti, ma anche dei valori morali che sono considerati irrinunciabili da chi ha come scopo finale quello di agire sempre e comunque con equità, onestà, rispetto della dignità altrui, in assenza di qualsivoglia discriminazione delle persone basata su sesso, razza, lingua, condizioni personali e credo religioso e politico.

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001 integra un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Tali principi trovano la loro collocazione naturale nel Codice Etico e contribuiscono a:

- garantire un elevato standard delle professionalità interne;
- garantire il rispetto dei valori societari;
- interdire quei comportamenti in contrasto con i dettami normativi e con i valori e i principi che la Società intende promuovere;
- creare una identità aziendale che si riconosca in tali valori ed in tali principi.

Il Codice Etico, pertanto, evidenzia l'insieme dei diritti e dei doveri più importanti nello svolgimento delle funzioni di coloro che, a qualsiasi titolo, operano nella Società o nell'interesse della stessa.

L'osservanza del Codice Etico ed il rispetto dei suoi contenuti sono richiesti indistintamente a tutti i Destinatari del Modello.

Resta inteso che, in caso di contrasto tra le previsioni contenute nel Codice Etico e le prescrizioni di cui al Modello, dovrà essere riconosciuta prevalenza alle prescrizioni e alle Policies e Prassi descritte nel Modello, laddove maggiormente restrittive.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di garantire alla Società l'esimente dalla responsabilità amministrativa in conformità a quanto previsto dagli artt. 6 e 7 del Decreto, è necessaria l'individuazione e la costituzione, all'interno della propria struttura, di un Organismo di Vigilanza fornito dell'autorità e dei poteri necessari per vigilare, in assoluta autonomia, sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne il relativo aggiornamento, proponendone le relative modificazioni al Consiglio di Amministrazione.

La Società, conseguentemente, ha proceduto alle attività di verifica e di selezione necessarie all'individuazione dei soggetti ritenuti più idonei a far parte dell'OdV, in quanto in possesso delle caratteristiche e dei requisiti richiesti dal D. Lgs. 231/2001, dalle Linee Guida, dalla migliore dottrina e dagli orientamenti giurisprudenziali.

In particolare, i criteri di scelta seguiti nell'individuazione dei componenti dell'OdV hanno tenuto in considerazione l'idoneità di tale organo ad assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa della Società.

In ragione di ciò, il Consiglio di Amministrazione può, in sede di nomina dell'Organismo di Vigilanza, assumere alternativamente una delle seguenti decisioni:

1. **attribuire le funzioni e competenze dell'OdV al Collegio Sindacale**, con l'incarico di svolgere le funzioni e le attività che il presente Modello attribuisce all'OdV, conformemente a quanto previsto dalla legge 12 novembre 2011 n. 183 (Legge di Stabilità 2012);
2. **nominare un OdV monocratico**, costituito da un soggetto esterno alla realtà aziendale e scelto tra professionisti di comprovata esperienza in materia di D. Lgs. 231/2001 e in ambito legale e dotato dei requisiti di indipendenza e professionalità, in grado di poter svolgere in maniera adeguata i propri compiti; oppure
3. **costituire un organismo collegiale**.
   In tale ultimo caso, i componenti dell'OdV verranno identificati nel numero stabilito dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina e dovranno essere individuati tra soggetti che garantiscano il possesso dei requisiti nel seguito precisati.

Nel caso di Organismo di Vigilanza di tipo collegiale:

1. almeno un componente deve essere identificato all'interno della Società o del Gruppo Ermenegildo Zegna, tra persone prive di poteri decisionali nell'ambito dei Processi o Attività sensibili identificate nell'Allegato 1) alla Parte Speciale del Modello;
2. almeno un componente deve essere identificato all'esterno della realtà aziendale e scelto tra professionisti di comprovata esperienza in materia di D. Lgs. 231/2001 e in ambito legale e dotato dei requisiti di indipendenza e professionalità.

   Resta inteso che, laddove il Consiglio di Amministrazione decida di attribuire al Collegio Sindacale l'incarico di svolgere le attività che il presente Modello prevede in capo all'Organismo di Vigilanza, ogni riferimento all'OdV qui contenuto si intende rivolto al Collegio Sindacale.

   L'OdV nominato, in linea con quanto si evince dalla lettura del combinato disposto degli artt. 6 e 7 del Decreto, dalle indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento al Decreto, dalle informazioni riportate nelle Linee Guida, nonché dalla giurisprudenza che si è espressa in materia, possiede le seguenti caratteristiche:

   a) autonomia e indipendenza. I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo;
   b) professionalità. L'OdV possiede, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, nonché un bagaglio di strumenti e tecniche per poter efficacemente svolgere la propria attività. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;
   c) continuità d'azione. L'OdV svolge, in modo continuativo, le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

      Oltre ai requisiti sopra descritti, i membri dell'OdV garantiscono il possesso di requisiti soggettivi formali che assicurano l'autonomia e l'indipendenza. In particolare, non possono essere nominati membri dell'Organismo di Vigilanza:

      i. i soggetti che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c.[5];
      ii. il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli Amministratori della Società;
      iii. il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori di società controllanti o di società controllate;
      iv. i soggetti che sono legati alla Società o alle società da questa controllate o alle società che la controllano da rapporti che oggettivamente ne possano compromettere l'indipendenza di giudizio;
      v. coloro che sono stati condannati, anche se la sentenza non è passata in giudicato, per avere commesso uno dei reati di cui al Decreto, ovvero coloro che hanno subito una condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;
      vi. i soggetti che si trovano in conflitto di interesse, anche potenziale, con la Società, tale da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
      vii. i soggetti titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare un'influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c.;
      viii. i soggetti con funzioni di amministrazione, con deleghe o incarichi esecutivi presso la Società;
      ix. i soggetti con funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali.

Fermo restando che il Consiglio di Amministrazione è chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV, in quanto sull'organo dirigente ricade la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello, le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da nessun altro organismo e struttura aziendale.

3.1. Principi generali in tema di istituzione, nomina, sostituzione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

I membri dell'OdV sono nominati dal Consiglio di Amministrazione e durano in carica per il periodo stabilito nella relativa delibera di nomina. Essi sono rieleggibili.

I membri dell'OdV non sono soggetti, in tale qualità e nell'ambito dello svolgimento delle proprie funzioni, al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

Il Consiglio di Amministrazione della Società è libero di revocare l'incarico conferito ai membri dell'OdV in qualsiasi momento, purché sussista una giusta causa di revoca. Costituisce una giusta causa di revoca l'interruzione del rapporto di lavoro, laddove il componente sia anche dipendente della Società o di una società controllata o collegata, la sottoposizione del componente a procedure di interdizione, inabilitazione o fallimento, l'imputazione in procedimenti penali con contestazione di reati che prevedano una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, l'accertamento dell'insussistenza dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità dell'azione previsti per la nomina, la sussistenza di una delle ipotesi di ineleggibilità, il grave inadempimento, da parte dei membri dell'OdV, ai doveri loro imposti dalla legge o dal Modello.

Impregiudicato quanto precede, ciascun membro dell'OdV ha facoltà di comunicare al Consiglio di Amministrazione la propria volontà di rinunciare all'incarico, tramite una comunicazione contenente le ragioni della rinuncia all'incarico.

In caso di cessazione, per qualsiasi motivo, dalla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederà, senza indugio, alla sua sostituzione, con apposita delibera. Il componente dell'OdV uscente sarà, comunque, tenuto ad esercitare tutte le funzioni previste dalla legge o dal Modello fino all'ingresso del soggetto che verrà nominato dal Consiglio di Amministrazione in sua sostituzione. I componenti dell'Organismo di Vigilanza nominati in sostituzione durano in carica il tempo per il quale avrebbero dovuto rimanervi i soggetti da essi sostituiti.

Il Consiglio di Amministrazione delibera, su proposta dell'OdV, in merito alle risorse finanziarie che, di volta in volta, l'Organismo di Vigilanza ritenga necessarie per svolgere correttamente ed efficacemente le proprie funzioni.

L'eventuale remunerazione spettante ai componenti dell'Organismo di Vigilanza (ivi incluso il Presidente, il Vicepresidente, i membri delegati o quelli investiti di particolari cariche) è stabilita all'atto della nomina o con successiva decisione del Consiglio di Amministrazione. Ai componenti dell'OdV spetta, inoltre, il rimborso delle spese sostenute per le ragioni dell'ufficio.

L'Organismo di Vigilanza adotta un proprio regolamento interno, che prevede: la pianificazione delle attività e dei controlli, le modalità di convocazione delle riunioni, le modalità di votazione, le modalità di nomina del Presidente e, eventualmente, del Vicepresidente, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi da e verso l'OdV.

3.2. Compiti dell'Organismo di Vigilanza

Da un punto di vista generale, all'OdV spettano essenzialmente due tipi di attività che tendono ad eliminare e/o ridurre i rischi di commissione dei reati e, più precisamente:

a) vigilare che i destinatari del Modello, appositamente individuati in base alle diverse fattispecie di reato, osservino le prescrizioni in esso contenute (funzione ispettiva e repressiva dei reati);
b) verificare i risultati raggiunti dall'applicazione del Modello in ordine alla prevenzione di reati e valutare la necessità o, semplicemente, l'opportunità di proporre l'adeguamento del Modello a norme sopravvenute, ovvero alle nuove esigenze aziendali (funzione preventiva dei reati).

   In estrema sintesi, le attività di cui sopra sono finalizzate ad una costante vigilanza in merito al recepimento, all'attuazione e all'adeguatezza del Modello.

In ragione di quanto sopra, in particolare, l'OdV ha l'obbligo di vigilare:

- sulla rispondenza del Modello alle previsioni della normativa concernente la responsabilità delle persone giuridiche in generale e, in particolare, alle disposizioni contenute nel Decreto;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello;
- sulla reale idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto e rispetto ai quali la Società ha deciso di tutelarsi;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino significative violazioni delle prescrizioni del medesimo, significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle condizioni di operatività aziendale, ovvero del quadro normativo di riferimento.

  L'Organismo di Vigilanza ha, altresì, l'obbligo di:

- verificare il rispetto delle procedure interne e l'efficacia delle procedure di controllo di ogni processo decisionale della Società rilevante ai termini del Decreto;
- controllare costantemente l'attività della Società al fine di ottenere una rilevazione aggiornata dei Processi sensibili presenti in Società e delle Attività sensibili rispettivamente svolte;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito dei Processi e delle Attività sensibili;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello nella Società e verificare la corretta attuazione;
- verificare la documentazione organizzativa interna contenente le istruzioni, i chiarimenti o gli aggiornamenti necessari per il funzionamento del Modello stesso;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali al fine di controllare i Processi e nell'ambito di queste le Attività Sensibili. Di tutte le richieste, le consultazioni e le riunioni tra l'OdV e le altre funzioni aziendali, l'OdV ha l'obbligo di predisporre idonea evidenza documentale ovvero apposito verbale di riunione. Tale documentazione verrà custodita presso la sede dell'OdV medesimo;
- esaminare eventuali informative provenienti dagli altri organi societari, da Soggetti Terzi o dal personale della Società;
- verificare, in caso di accertamento della violazione del Modello, l'attuazione di meccanismi sanzionatori nei confronti dei responsabili della violazione, come meglio descritto nel paragrafo 4;
- verificare periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, la validità di opportune clausole standard finalizzate a garantire l'osservanza da parte del personale e/o dei Soggetti Terzi delle disposizioni del D. Lgs. 231/2001;
- indicare al Consiglio di Amministrazione, laddove riscontri nella pratica delle carenze, le eventuali necessarie integrazioni.

Per l'esercizio dei propri compiti, l'OdV è investito del potere di richiedere tutta la documentazione e tutte le informazioni necessarie ed opportune.

Qualora emerga che, nell'operatività, l'attuazione delle procedure sia carente, spetterà all'OdV adottare tutte le iniziative necessarie per correggere tale condizione. Considerate le funzioni dell'OdV ed i contenuti professionali specifici da esso richiesti, nello svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo, l'OdV può essere supportato da uno staff dedicato (utilizzato, anche a tempo parziale, per tali compiti specifici); l'OdV, inoltre, si può avvalere del supporto delle altre funzioni della Società che, di volta in volta, sia necessario interpellare per un'efficace attuazione del Modello.

In particolare, l'OdV deve coordinarsi con le funzioni competenti presenti in Società per i diversi profili specifici.

Nei casi in cui si richiedano attività che necessitano di specializzazioni professionali non presenti all'interno della Società o dell'OdV, quest'ultimo, qualora lo ritenga opportuno, ha la facoltà di avvalersi di consulenti esterni, ai quali delegare predefiniti ambiti di indagine. I consulenti dovranno, in ogni caso, riferire sempre i risultati del loro operato all'OdV.

I consulenti esterni alla Società dei quali, eventualmente, l'Organismo di Vigilanza ritenga opportuno avvalersi, dovranno possedere i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione e non dovranno incorrere in alcuna delle cause di ineleggibilità previste in capo ai membri dell'OdV.

3.3. Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari

Come sopra già anticipato, al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società e al Collegio Sindacale.

Il riporto a siffatti organi sociali, competenti a convocare l'Assemblea, costituisce anche la miglior garanzia del controllo ultimo sull'operato degli amministratori, affidato - per previsione legislativa e statutaria - al socio.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce, sia al Consiglio di Amministrazione sia al Collegio Sindacale, lo stato di fatto sull'attuazione del Modello, gli esiti dell'attività di vigilanza svolta e gli eventuali interventi opportuni per l'implementazione del Modello:

- in caso di urgenza e necessità, direttamente nei confronti dell'Amministratore Delegato e/o del Collegio Sindacale;

- in modo periodico nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale. Con cadenza annuale l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale un rapporto scritto sull'attuazione del Modello presso la Società.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento e, al contempo, potrà – a sua volta – richiedere al Consiglio di Amministrazione della Società di essere convocato ogni volta che ravveda l'opportunità di un esame o di un intervento in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'Organismo ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi compiti, di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative.

3.4. Informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti

Il corretto ed efficiente espletamento delle proprie funzioni da parte dell'Organismo di Vigilanza si basa sulla disponibilità, da parte dello stesso, di tutte le informazioni relative alle Attività sensibili, nonché di tutti i dati concernenti condotte potenzialmente funzionali alla commissione di un reato.

Per tale motivo, è necessario che l'OdV abbia accesso a tutti i dati e le informazioni della Società, che sia il destinatario di tutte le segnalazioni e che sia informato di ogni atto proveniente dall'autorità giudiziaria.

Con specifico riferimento ai Soggetti Apicali e ai Soggetti Sottoposti, è opportuno tenere in considerazione che l'obbligo di informativa nei confronti dell'OdV, oltre che riflettere i doveri generali di lealtà, correttezza e buona fede nello svolgimento del rapporto di lavoro e/o della prestazione, costituisce un'importante specificazione dei principi del Codice Etico.

L'OdV, al fine di adempiere ai propri compiti, ha libero accesso a tutta la documentazione ed alle informazioni della Società rilevanti. A tale scopo, l'OdV, ove ritenuto necessario, potrà coinvolgere le funzioni di controllo interno di cui al paragrafo 2.6.

I Destinatari possono ottemperare al suddetto obbligo informativo mediante invio di comunicazione e-mail ai membri dell'Organismo di Vigilanza.

3.4.1 Obblighi di segnalazione relativi ad atti ufficiali

Oltre alle informative di cui sopra, i Soggetti Apicali ed i Soggetti Sottoposti e tutti i Soggetti Terzi devono obbligatoriamente trasmettere all'OdV le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie degli organi di polizia giudiziaria e/o dell'Autorità giudiziaria, ovvero di qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto suscettibili di coinvolgere la Società e/o il Personale della stessa e/o, ove a conoscenza, i Soggetti Terzi;
- le richieste di assistenza legale effettuate da parte di Dipendenti della Società, dirigenti e non, in caso di avvio di procedimenti giudiziari nei loro confronti per i reati previsti dal Decreto;
- tutte le informazioni - anche quelle provenienti da parte dei responsabili di funzioni aziendali diverse da quelle direttamente interessate dallo svolgimento di Attività sensibili, nell'esercizio dei loro compiti di controllo - dalle quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- tutte le informazioni concernenti l'applicazione del Modello, con particolare riferimento ai procedimenti disciplinari conclusi o in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti, unitamente alle relative motivazioni;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;

  L'OdV, qualora lo ritenga opportuno, potrà proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche della lista di informative sopra indicata.

3.4.2 Modalità di segnalazione di violazione (*whistleblowing*)

I Destinatari del Modello possono segnalare – inter alia - condotte illecite idonee a integrare i reati presupposto rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 nonché violazioni del presente Modello, come meglio previsto dalla *Misconduct Reporting Policy* di Gruppo adottata dalla Società, a cui si rinvia integralmente, della quale viene data pubblicità al seguente link: https://www.zegnagroup.com/it/corporate-governance/governance-documents/. La *Misconduct Reporting Policy* dettaglia, tra l'altro, le modalità di inoltro e di gestione della segnalazione.

Per effettuare la segnalazione, i Destinatari potranno rifarsi ai canali interni indicati nella *Misconduct Reporting Policy*, qui di seguito riepilogati:

- in forma scritta, all'Ethics Committee, accessibile con modalità informatica, attraverso la piattaforma web di segnalazione accessibile al seguente link zegna.ethicspoint.com, disponibile 24 ore al giorno, sette giorni su sette e gestita da un fornitore terzo che non ha accesso al contenuto delle segnalazioni e ai dati inseriti;
- in forma orale, contattando il numero verde indicato nella *Misconduct Reporting Policy* in base al paese di provenienza, attraverso un canale telefonico disponibile 24 ore al giorno, sette giorni su sette (soluzione disponibile per l'Italia, oltre che per gli Stati Uniti, Cina e Canada), o una linea internet dedicata (per tutti gli altri paesi);
- un incontro di persona con un rappresentante dell'Ethics Committee di Gruppo, a cui il segnalante può rivolgersi scrivendo a ethicscommittee@zegna.com.

Le segnalazioni aventi ad oggetto le violazioni del Modello e/o del D.Lgs. 231/2001 afferenti o riconducibili alla Società vengono condivise dall'Ethics Committee, quale organo di Gruppo deputato alla gestione delle segnalazioni, con l'OdV della Società. In particolare, l'Ethics Committee (i) informa prontamente l'OdV sulla segnalazione ricevuta, tramite una descrizione sintetica dei fatti segnalati ma senza indicazione dell'identità della persona segnalante, e (ii) su base trimestrale, lo informa sui risultati dell'istruttoria e delle decisioni intraprese relativamente alla segnalazione riguardante la Società.
Sono previste apposite attività sia informative (ad esempio, la diffusione della *Misconduct Reporting Policy* ai Dipendenti e l'apposizione di pagine sintetiche informative nei locali aziendali) sia formative, per rendere edotti i destinatari del Modello dell'esistenza dei diversi canali di segnalazione, delle materie oggetto di segnalazione, dei rispettivi diritti e obblighi in capo ai segnalanti e all'Ethics Committee quale soggetto deputato a ricevere e gestire le segnalazioni.

3.4.3 Tutela del segnalante

Il sistema di protezione delle segnalazioni è considerato strumento fondamentale per l'applicazione efficace del sistema di prevenzione dei rischi di reato.
A tale riguardo, si fa espresso rinvio a quanto previsto nella *Misconduct Reporting Policy* per le tutele a beneficio del segnalante. In generale, al segnalante è garantita la riservatezza della sua identità, anche al fine di evitare qualsiasi forma di intimidazione, discriminazione e ritorsione, nonché azioni e comportamenti che possano arrecare danni reputazionali o un trattamento sfavorevole nei suoi confronti, ferma restando la possibilità di adottare sanzioni disciplinari nei confronti del segnalante che risulti aver effettuato con dolo o colpa grave una segnalazione falsa e/o diffamatoria e/o fuorviante.
In ogni caso, trovano applicazione tutte le tutele previste a favore del segnalante dagli artt. 16, 17, 19 e 22 del D. Lgs. 24/2023.
Inoltre, chi segnala una violazione del Decreto e/o del Modello anche se non costituente reato non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno.
Chi, nella sua qualità di segnalante, ritenga di aver subito atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata dovrà segnalare l'abuso tramite i canali indicati nella *Misconduct Reporting Policy*.
La violazione delle prescrizioni del presente paragrafo comporta, a seconda dei casi, l'irrogazione delle sanzioni disciplinari e/o l'applicazione delle altre misure previste al paragrafo 4 della Parte Generale del Modello.
In ogni caso, ferma l'applicazione, da parte dell'autorità competente, delle sanzioni di cui all'art. 21, comma 1, lett. c) del D. Lgs. 24/2023, chi effettua con dolo o colpa grave una segnalazione che risulti essere infondata e porti ad una condanna penale, anche con sentenza di primo grado, per il reato di diffamazione o calunnia, oppure ad una condanna civile, anche con sentenza di primo grado, per lo stesso titolo, non avrà diritto alle tutele offerte dal sistema qui descritto e sarà soggetto, a seconda dei casi, alle sanzioni disciplinari e/o alle altre misure previste al paragrafo 4 della Parte Generale del Modello.

3.5. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, al fine di poter effettuare un'attività sistematica e formalizzata di monitoraggio rispetto all'attuazione del Modello riceve, su base periodica, i flussi informativi individuati nella Tabella Flussi Informativi verso l'Organismo di Vigilanza, che costituisce allegato del presente documento (Allegato 2)).

Si precisa che, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, il Group Compliance Manager potrà sottoporre ad attività di modifica e/o revisione della suddetta procedura, in ragione delle evoluzioni normative e giurisprudenziali, nonché organizzative della Società.

3.6. Obblighi di segnalazione dell'OdV

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle sue funzioni, abbia cognizione di condotte, fatti, atti, eventi od omissioni che, oltre a costituire una violazione del Modello, possano costituire una notizia di reato presupposto rilevante ai sensi del Decreto, è tenuto a:

- effettuare le indagini interne necessarie ad approfondire la fattispecie concreta, coinvolgendo, qualora ritenuto necessario, anche consulenti esterni;
- laddove opportuno, informare l'Amministratore Delegato ed il Consiglio di Amministrazione, sempreché non ravvisi una situazione di conflitto di interessi, descrivendo dettagliatamente i fatti oggetto di contestazione e le fattispecie criminose potenzialmente rilevanti; in caso di conflitto di interessi, informare gli organi non interessati dal conflitto;
- nei limiti delle proprie competenze, fornire il supporto richiesto dall'Amministratore Delegato e dal Consiglio di Amministrazione e, ove necessario, dagli altri organi competenti ad effettuare indagini, al fine di valutare le condotte, i fatti, gli atti, gli eventi o le omissioni occorse, redigendo apposita verbalizzazione delle attività espletate sempreché non ravvisi una situazione di conflitto di interessi.

Fermo quanto precede, qualora l'OdV ritenga che le condotte, i fatti, gli atti, gli eventi o le omissioni possano, anche solo in astratto, costituire una notizia di reato presupposto rilevante ai sensi del Decreto, potrà redigere apposita relazione scritta e trasmetterla agli organi societari, ivi compresi il Presidente, l'Amministratore Delegato e gli altri membri del Consiglio di Amministrazione.

3.7. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione o segnalazione prevista nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio cartaceo e/o informatico.

Le attività di verifica dell'OdV sono verbalizzate in apposito Libro.

Fatti salvi gli ordini legittimi delle Autorità, i dati e le informazioni conservate nell'archivio, nonché il Libro sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza (Organi amministrativi e di controllo o terzi) solo previa autorizzazione dell'OdV stesso.

4. IL SISTEMA SANZIONATORIO

4.1. Destinatari e Apparato Sanzionatorio e/o Risolutivo

Il Modello della Società prevede un sistema disciplinare applicabile in caso di violazioni delle procedure e delle disposizioni ivi indicate, nonché delle disposizioni del presente Modello e dei principi stabiliti nel Codice Etico di Gruppo. Il sistema disciplinare predisposto è volto a prevenire la commissione degli illeciti amministrativi dipendenti dai reati di cui al D. Lgs. 231/2001, ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

Tale sistema disciplinare si applica – nei limiti rilevanti ai fini del Decreto – nei confronti di tutti coloro che siano legati da un rapporto contrattuale di qualunque natura con la Società, e in particolar modo nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei componenti degli eventuali organi di vigilanza o di controllo, dei Dipendenti e dei Soggetti Terzi.

Il sistema disciplinare è soggetto a verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza con il supporto delle competenti funzioni aziendali, anche con riferimento alla divulgazione del codice disciplinare e all'adozione degli opportuni mezzi di pubblicità dello stesso nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione delle disposizioni in esso contenute.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Le sanzioni eventualmente irrogate dovranno, comunque, sempre essere adottate nel rispetto del principio di proporzionalità delle sanzioni.

Nella valutazione della sanzione da applicare dovranno essere considerati i seguenti parametri:

- esistenza e rilevanza – anche all'esterno – delle conseguenze negative derivanti alla Società dalla violazione del Modello;
- intenzionalità del comportamento e grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- natura, specie, mezzi, oggetto, tempo, luogo ed ogni altra modalità dell'azione;

- gravità del danno o del pericolo cagionato alla Società;
- pluralità delle violazioni e ripetizione delle stesse da parte di chi è già stato sanzionato;
- tipologia del rapporto instaurato con il soggetto che pone in essere la violazione (rapporto di collaborazione, rapporto di consulenza, rapporto organico, lavoro subordinato di tipo impiegatizio, lavoro subordinato di tipo dirigenziale, ecc.);
- mansioni lavorative e/o posizione funzionale di colui che viola il Modello;
- altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'eventuale instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001. La Società, infatti, ha la facoltà di applicare, all'esito delle opportune valutazioni, le sanzioni disciplinari ritenute più adeguate al caso concreto, non dovendo le stesse, in considerazione della loro autonomia, coincidere con le valutazioni operate dal giudice in sede penale.
In generale, le violazioni possono essere classificate nei seguenti comportamenti:

- comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali;
- comportamenti che integrano una grave trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni della Società e del Gruppo Ermenegildo Zegna, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato.

4.1.1 Sanzioni per il personale dipendente non dirigenziale

In relazione al personale dipendente, la Società deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (c.d. Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) applicabili, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.
L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle procedure e delle disposizioni indicate nel Modello adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico di Gruppo costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. e illecito disciplinare.
Al personale dipendente possono essere comminate le seguenti sanzioni: i) richiamo verbale, ii) ammonizione scritta, iii) multa, iv) sospensione dal lavoro e v) licenziamento. L'accertamento di eventuali violazioni potrà determinare a carico del lavoratore la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa.
Tali sanzioni saranno comminate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e saranno proporzionate a seconda della loro gravità.
Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le violazioni dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, si precisa che:
- Incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il dipendente che:

- violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico di Gruppo e alle regole comportamentali contenute nel presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Società.

- Incorre, inoltre, nei provvedimenti disciplinari risolutivi il dipendente che:

- adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree ritenute a rischio dalla Società, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico di Gruppo, diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un'infrazione alla disciplina e alla diligenza nel lavoro, talmente grave da ledere la fiducia dell'azienda nei confronti del dipendente stesso;
- adotti, nello svolgimento delle attività riconducibili alle aree a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico di Gruppo, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità delle violazioni commesse;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- altre particolari circostanze che caratterizzino la violazione.

Le sanzioni disciplinari (così come previsto dall'art. 7 L. 300/70) ed il Codice Etico di Gruppo sono portate a conoscenza del lavoratore mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

4.1.2 Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti

La violazione – da parte dei dirigenti - delle norme di legge, delle disposizioni del Codice Etico di Gruppo e delle prescrizioni previste dal presente Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal D. Lgs. 231/2001, determina l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 Legge 300/1970.

In via generale, al personale dirigente possono essere comminate le seguenti sanzioni: i) multa, ii) sospensione dal lavoro e iii) risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 cod. civ.

Nei casi di gravi violazioni, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 cod. civ.

4.1.3 Sanzioni per i Soggetti Terzi sottoposti a direzione o vigilanza

Sanzioni per i Soggetti Terzi sottoposti a direzione o vigilanza

L'inosservanza - da parte dei Soggetti Terzi sottoposti a direzione o vigilanza della Società - delle disposizioni e delle procedure indicate nel Modello adottato, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, e dei principi stabiliti nel Codice Etico di Gruppo, determina, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, ferma restando la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure sanzionatorie previste dal D. Lgs. 231/2001.

4.1.4 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione accertata del Modello o del Codice Etico di Gruppo da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto.

In particolare, in caso di una violazione del Modello o del Codice Etico di Gruppo da parte di uno o più amministratori non diretta in modo univoco ad agevolare o commettere un reato ricompreso nel Decreto, l'organo amministrativo potrà procedere direttamente all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto o della revoca delle procure conferite, a seconda della gravità del fatto.

In caso invece di violazioni del Modello da parte di uno o più Amministratori di particolare rilevanza in quanto dirette in modo univoco ad agevolare ovvero a commettere un reato ricompreso nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) saranno adottate dall'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione.

4.1.5 Misure nei confronti del Collegio Sindacale e della Società di Revisione

In caso di concorso nella violazione del presente Modello o del Codice Etico di Gruppo da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale, o di uno o più componenti della Società di Revisione, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione che provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee, fra cui anche la convocazione dell'Assemblea ove ritenuto necessario, per gli opportuni provvedimenti. Si richiamano in proposito le norme applicabili del Codice Civile ed in particolare l'articolo 2400, 2°comma, c.c.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, non ottemperando ai loro doveri con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico, i componenti del Collegio Sindacale o i componenti della Società di Revisione abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto.

Nel caso in cui le funzioni dell'OdV siano interamente attribuite al Collegio Sindacale, in caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale stesso, il Presidente del Collegio Sindacale o uno degli altri sindaci dovrà informare senza indugio il Consiglio di Amministrazione per le opportune valutazioni e provvedimenti.

4.1.6 Misure nei confronti dei Soggetti Terzi

Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti Terzi in contrasto con i principi, le procedure, le linee di condotta indicate nel Codice Etico o nel Modello e nei suoi Allegati, fa sorgere in capo alla Società, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, il diritto di risolvere immediatamente il rapporto in essere con i Soggetti Terzi e di richiedere, qualora ne ricorrano i presupposti, il risarcimento dei danni subiti.

4.1.7 Misure nei casi di violazione delle prescrizioni a tutela del segnalante (whistleblowing)

In ragione di quanto previsto dal D. Lgs. n. 24/2023, nell'ipotesi in cui:

- sia accertato che siano state commesse ritorsioni nei confronti del segnalante, come specificato al paragrafo 3.4.3.;
- sia accertato che la segnalazione di cui al paragrafo 3.4.2. sia stata ostacolata o si sia tentato di ostacolarla;
- siano state violate le misure predisposte a tutelare la riservatezza dell'identità del c.d. *whistleblower* nelle attività di gestione della segnalazione;
- sia accertato che non sia stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, secondo le modalità descritte nella Procedura, a cui si rinvia integralmente;
- si rivelino infondate segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che, come specificato al successivo paragrafo 3.4.3.,

da parte:

- del personale dipendente in posizione non dirigenziale: si applicheranno le sanzioni disciplinari previste al paragrafo 4.1.1;
- dei Dirigenti: si applicheranno le sanzioni disciplinari previste al paragrafo 4.1.2;
- degli Amministratori: si applicheranno le previsioni previste dal paragrafo 4.1.4;
- del Collegio Sindacale o della Società di Revisione: si applicheranno le previsioni previste dal paragrafo 4.1.5;
- dei Soggetti Terzi: si applicheranno i rimedi contrattuali previsti al paragrafo 4.1.6.

5. ADOZIONE, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Essendo il Modello un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*", la sua adozione, le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e con l'ausilio dell'OdV, è chiamato ad integrare il Modello nella Parte Speciale con ulteriori attività a rischio o tipologie di reati che, per effetto di nuove normative o di eventuali successive intervenute decisioni, necessità o attività della Società, possano essere ritenute rilevanti.

6. DIFFUSIONE E FORMAZIONE

6.1. Diffusione del Modello all'interno della Società

La Società, anche in coordinamento con l'OdV, promuove iniziative idonee alla diffusione del Modello tra i Destinatari per una sua capillare conoscenza ed applicazione all'interno della Società.

A questo scopo, l'OdV verificherà che la Società e le eventuali funzioni interessate provvedano a definire un'informativa specifica e a curare la diffusione del contenuto del Modello all'interno della Società.
La notizia dell'adozione del presente Modello da parte del Consiglio di Amministrazione è resa pubblica con idonee modalità.

6.2. Diffusione del Modello e informativa ai Soggetti Terzi

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i Soggetti Terzi.
A questo scopo, la Società, in stretta cooperazione con l'OdV e le eventuali funzioni interessate, provvederà a definire un'informativa specifica e a curare la diffusione del Modello e dei suoi Allegati presso i Soggetti Terzi, posto che anch'essi sono tenuti ad assumere comportamenti conformi alla normativa e tali da non comportare o indurre la Società ad una violazione del Modello o del Codice Etico di Gruppo.
La Società ha inserito nei contratti con i Soggetti Terzi clausole contrattuali tese ad assicurare il rispetto del Codice Etico anche da parte loro.
In particolare, a tale ultimo riguardo, è espressamente prevista per la Società la facoltà di risoluzione del contratto in caso di comportamenti dei Soggetti Terzi che inducano la Società a violare le previsioni del Modello e dei suoi Allegati.

6.3. Corsi di formazione

Per un efficace funzionamento del Modello, la Società mette a disposizione apposite iniziative di formazione sul Modello e sul D. Lgs. 231/2001. Il livello di formazione è 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.
L'attività di formazione è organizzata nel rispetto delle seguenti modalità:

- **in generale (Modello, Codice Etico di Gruppo, OdV e sistema sanzionatorio)**: informativa nella lettera di assunzione; formazione all'inizio del rapporto di lavoro; corsi periodici; disponibilità del Modello sulla rete intranet;
- **in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro**: informativa specifica nella lettera di assunzione; formazione specifica all'inizio del rapporto di lavoro; corsi di aggiornamento; informativa costante e periodica anche tramite la rete intranet.
  La partecipazione al corso di formazione è monitorata attraverso un sistema di rilevazione delle presenze.
  La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria per tutto il personale in servizio presso la Società. Tale obbligo costituisce una regola fondamentale del presente Modello, alla cui violazione sono connesse le sanzioni previste nel sistema disciplinare.

I destinatari della formazione sono tenuti a:

- acquisire conoscenza dei principi e dei contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

ALLEGATI PARTE GENERALE

(1) Codice Etico di Gruppo
(2) Tabella Flussi Informativi verso l'Organismo di Vigilanza