

AGFA - GEVAERT S.p.A.

**ESTRATTO DAL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO**

AI SENSI DEL D. LGS. 231/01

Revisione 2 del 25/09/2014

INDICE

0	Definizioni	3
1	Premessa	4
1.1	Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	4
	La responsabilità amministrativa degli Enti.....	4
	Il modello di organizzazione, gestione e controllo come esimente della responsabilità.....	9
1.2	Linee guida di Confindustria e standard di riferimento.....	10
1.3	Struttura del modello di Agfa-Gevaert S.p.A.	10
2	Parte Generale	12
2.1	Motivazioni e finalità	12
2.2	Realizzazione del Modello	13
2.3	Elementi del Modello.....	13
2.4	Destinatari del Modello.....	14
2.5	Diffusione, informativa e formazione	15
2.6	Rapporto fra Modello, Codice Etico e Comportamentale e Sistema Disciplinare.....	15
2.7	Parti Terze	16
2.8	Struttura organizzativa: deleghe, poteri e funzioni.	16
2.9	Principi di comportamento.....	17
	Principi Generali	17
	Obblighi dei dipendenti e valore contrattuale del Modello	17
	Obblighi aggiuntivi degli Amministratori e dei soggetti Responsabili Interni.....	17
	Comportamento nella gestione degli affari e nei rapporti con le istituzioni pubbliche.....	17
	I Responsabili Interni (c.d. RI).....	18
	Rapporti con i Clienti.....	18
	Sistema di controllo interno (c.d. SCI)	19
	Trasparenza nella contabilità	19
	Trattamento delle informazioni privilegiate.....	19
2.10	Organismo di Vigilanza (OdV)	19
	Composizione e nomina dell'OdV.....	20
	Linee di riporto dell'Organismo di Vigilanza	20
	Funzioni e poteri.....	21
	Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	22
2.11	Verifiche sul funzionamento e l'efficacia del Modello	23
2.12	Sistema Disciplinare.....	24
2.13	Procedimento sanzionatorio.....	24
2.14	Adozione, modifiche e integrazioni del Modello.....	25

ALLEGATI

Allegato A: Codice Etico e Comportamentale di Agfa-Gevaert S.p.A.

DEFINIZIONI

- **Attività a rischio:** operazioni, ovvero atti, che espongono Agfa-Gevaert S.p.A. al rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001.
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di lavoro attualmente in vigore e applicato da Agfa-Gevaert S.p.A..
- **CdA:** Consiglio di Amministrazione.
- **D.Lgs. 231/2001 o d.lgs:** il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche, recanti le norme sulla Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive della personalità giuridica.
- **Destinatari:** Partner e gli Esponenti Aziendali.
- **Agfa-Gevaert S.p.A.:** Società per azioni, con Socio Unico, con sede legale in Cinisello Balsamo (MI), via Gorki, 69.
- **Esponenti aziendali:** amministratori, sindaci, dirigenti e dipendenti di Agfa-Gevaert S.p.A..
- **KPI:** Key Performance Indicators.
- **Linee Guida:** le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, elaborati da Confindustria approvate in data 7 marzo 2002 e aggiornate al 31 marzo 2008.
- **Modello o modelli:** modello o modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs 231/2001.
- **OdV:** Organismo di Vigilanza preposto al controllo sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al suo relativo aggiornamento.
- **P.A.:** la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e i soggetti incaricati di pubblico servizio.
- **Partner:** controparti contrattuali di Agfa-Gevaert S.p.A., sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la società addivenga a una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, e destinati a cooperare con l'azienda nell'ambito delle aree a rischio.
- **Reati:** i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 (anche eventualmente integrati in futuro).
- **Regole e Principi generali di comportamento:** le regole e i principi di cui al presente Modello e identificati nella Parte Generale e nella Parte Speciale dello stesso.
- **Responsabile interno:** il soggetto referente e responsabile dell'Area di Attività a Rischio.
- **SCI:** sistema di controllo interno, ossia l'insieme di processi diretti alla revisione gestionale, alla revisione contabile e alla revisione di conformità.

PREMESSA

1.1 Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

La responsabilità amministrativa degli Enti

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche detto il "Decreto"), emanato in esecuzione della delega di cui alla legge n. 300/2000, ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico il regime della "responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" conseguente al compimento, nel loro interesse o vantaggio, di alcune fattispecie di reato da parte di persone fisiche che dirigono, rappresentano l'ente o dipendono da questo.

Il Decreto, recependo alcuni provvedimenti comunitari e internazionali (innanzitutto la Convenzione OCSE per la lotta alla corruzione internazionale), ha introdotto un innovativo sistema sanzionatorio degli enti che prevede l'insorgere di una responsabilità a loro carico per taluni reati commessi nel loro interesse o vantaggio dai seguenti soggetti:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dell'ente (cd. "apicali", art. 5 comma 1, lett. a);
- persone sottoposte al Country Manager o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cd. "sottoposti", art. 5 comma 1, lett. b).

La responsabilità dell'ente, invece, non sussiste se i soggetti citati hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art 5, comma 2), e se il reato è stato commesso da soggetti diversi da quelli citati.

Affinché sia imputabile alla persona giuridica, pertanto, occorre che il reato sia a essa ricollegabile sul piano oggettivo e che quindi derivi da una manifestazione di volontà o, quanto meno, da una "colpa di organizzazione" intesa come carenza o mancata adozione delle cautele necessarie a evitare la commissione di reati.

Proprio per tale diretta imputabilità del reato alla persona giuridica, l'art. 8 del Decreto prevede che gli enti sono responsabili anche laddove la persona fisica che ha commesso il fatto non sia identificata o non sia imputabile, o il reato si estingua per causa diversa dall'amnistia.

In ogni caso, la responsabilità amministrativa dell'ente, qualora riscontrata, si aggiunge a quella penale della persona fisica che ha commesso il reato e a quella civile per il risarcimento del danno. Tale responsabilità amministrativa degli enti è configurabile anche in relazione ai reati commessi all'estero, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato (art. 4 D.Lgs. 231/01).

Sebbene la responsabilità sia definita come "amministrativa", essa presenta in realtà forti analogie con la responsabilità penale in quanto sorge per effetto della commissione di un reato e viene accertata dal giudice penale con sentenza emessa in esito a un procedimento penale.

Il decreto prevede l'applicazione a carico dell'ente di una pluralità di sanzioni amministrative (Capo I, Sezione II):

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e l'eventuale revoca di quelli già concessi e infine il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca del prezzo o del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza di condanna.

Quanto alla tipologia di reati cui si applica la disciplina in esame, il decreto così come integrato a oggi, si riferisce esclusivamente ad alcune fattispecie che è possibile inquadrare logicamente come segue:

Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24, D.Lgs. 231/01).

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.).

Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 18 marzo 2008, n. 48, art. 7].

- Falsità in un documento pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491 bis c.p.);
- Accesso abusivo a un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies);
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.).

Reati di criminalità organizzata (art. 24 ter, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 15.7.2009, n. 94].

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.);
- Scambio elettorale politico e mafioso (art. 416 ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 9.10.1990, n. 309);

- Produzione, traffico e detenzione illeciti di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 73, D.P.R. 9.10.1990, n. 309).

Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 25, D.Lgs. 231/01).

- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.).

Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 25 settembre 2001 n. 350, art. 6 e modificato dalla L. 23.7.2009, n. 99].

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede. (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati. (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo. (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati. (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli o disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Reati contro l'industria e il commercio (art. 25 bis. 1, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 23.7.2009, n. 99 art. 15]

- Turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.);
- Frode contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.);

- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.).

Reati societari (art. 25-ter, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dal D.Lgs. 11 aprile 2002 n. 61, art. 3].

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622, comma 1 e 3, c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.).

Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 14 gennaio 2003 n. 7, art. 3].

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater-1, D.Lgs. 231/01)[Articolo aggiunto dalla L. 9 gennaio 2006 n. 7, art. 8].

Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 11/08/2003 n. 228, art. 5].

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater);
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.).

Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 18 aprile 2005 n. 62, art. 9].

- Abuso di informazioni privilegiate (D.Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 184);
- Manipolazione del mercato (D.Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 185).

Reati Transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10).

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Reati di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 3 agosto 2007, n. 123 e modificato dal D.Lgs. 1.4.2008, n. 81].

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231].

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 23.7.2009, n. 99].

- Art. 171, L. 22.4.1941, n. 633 (protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio);
- Art. 171 bis, L. 22.4.1941, n. 633 (protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio);
- Art. 171 ter, L. 22.4.1941, n. 633 (protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio);
- Art. 171 septies, L. 22.4.1941, n. 633 (protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio);
- Art. 171 octies, L. 22.4.1941, n. 633 (protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio);
- Art. 174 quinquies, L. 22.4.1941, n. 633 (protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio).

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 3.8.2009, n. 116]

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)

Reati ambientali (art. 25-undecies, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dall'art. 2, co. 2, D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121]

-

- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali vegetali selvatiche protette (art. 727-bis, c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis, c.p.);
- Nuovi scarichi di acque reflue industriali senza autorizzazione (art. 137, commi 2, 3, 5, 11 e 13, D. Lgs. 152/2006);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, commi 1, 3, 5 e 6, D. Lgs. 152/2006);
- Omessa bonifica dei siti (art. 257, commi 1 e 2, D. Lgs. 152/2006);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, comma 4, D. Lgs. 152/2006);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259, comma 1, D. Lgs. 152/2006);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, commi 1 e 2, D. Lgs. 152/2006);
- Reati connessi al sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis, commi 6, 7 e 8, D. Lgs. 152/2006);
- Violazione dei valori limite di emissione nell'esercizio di uno stabilimento (art. 279, comma 5, D. Lgs. 152/2006);
- Commercio e detenzione di esemplari di flora e fauna protette (artt. 1, 2, 3-bis e 6, L. 150/1992);
- Reati connessi alla tutela dell'ozono (art. 3, comma 6, L. 549/1993);
- Inquinamento doloso e colposo provocato da navi (artt. 8, commi 1 e 2 e 9, commi 1 e 2, D. Lgs. 202/2007).

Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dal comma 1 dell'art. 2, D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109]

- Art. 22, comma 12-bis, D.Lgs. 286/1998.

Per i reati sopra indicati possono essere irrogate all'ente tutte le sanzioni citate ad eccezione dei reati societari, di abuso di mercato e di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, puniti con la sola sanzione pecuniaria.

Vale la pena precisare che alcune tipologie di reati sono state aggiunte successivamente all'entrata in vigore del Decreto e che è ragionevole ritenere che in futuro le fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto siano ulteriormente aumentate.

Il modello di organizzazione, gestione e controllo come esimente della responsabilità

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono che, ove uno dei reati di cui al Decreto sia commesso da un apicale o da un sottoposto nell'interesse o a vantaggio della persona giuridica, questa possa andare esente da responsabilità se abbia adottato ed efficacemente attuato al proprio interno un modello di organizzazione, di gestione e controllo idoneo a prevenire tali reati.

Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 2 del Decreto, tale modello deve in particolare rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Sebbene il D.Lgs. 231/01 ponga l'accento sulla funzione "esimente" dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, essi hanno in primo luogo una funzione "preventiva" in relazione ai reati di cui al Decreto e, più in generale, sono volti ad assicurare che l'attività della persona giuridica risponda pienamente a un parametro di "legalità".

1.2 Linee guida di Confindustria e standard di riferimento

In ossequio a quanto previsto dall'art. 6, comma 3 del Decreto, Confindustria ha emanato delle proprie "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001" (di seguito anche "Linee Guida"), comunicate al Ministero della Giustizia e recentemente aggiornate in ossequio alle modifiche legislative.

Conseguentemente Agfa-Gevaert S.p.A. ha basato l'elaborazione del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il "Modello") su quanto previsto in tali Linee Guida alla data di emanazione dello stesso e a esse intende uniformarsi anche in caso di eventuali successive modifiche e integrazioni. Una versione aggiornata delle Linee Guida è archiviata in area appositamente identificata (231- OdV) c/o gli Uffici Agfa-Gevaert S.p.A., affinché possa essere consultata da tutti i Destinatari del Modello di cui al paragrafo 2.4 della Parte Generale del Modello.

Nelle Linee Guida vengono fornite alle imprese associate, e non, indicazioni di tipo metodologico per la realizzazione di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto e a fungere quindi da esimente dalla responsabilità e dalle sanzioni da questo previste.

Tali indicazioni di carattere generale richiedono un successivo adattamento da parte delle singole imprese al fine di tener conto delle caratteristiche proprie, delle dimensioni, dei diversi mercati geografici ed economici in cui operano le stesse, degli specifici rischi individuati.

Agfa-Gevaert S.p.A., nel predisporre il Modello ha pienamente tenuto conto delle indicazioni fornite da Confindustria, adattandole alle proprie specifiche esigenze e, per talune aree identificate come maggiormente a rischio, ha adottato misure di prevenzione ulteriori.

1.3 Struttura del modello di Agfa-Gevaert S.p.A.

Il Modello è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale.

La Parte Generale, costituita dal presente documento e dai relativi allegati, descrive sommariamente il D.Lgs. 231/01 con i suoi possibili riflessi sulla società; vengono inoltre stabiliti i principi di comportamento generali cui attenersi e definita l'architettura generale del Modello, chiarendone la funzione, gli obiettivi, le modalità di funzionamento, individuando i poteri e doveri dell'Organismo di Vigilanza e introducendo un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle previsioni del Modello.

La Parte Speciale descrive le condotte che possono integrare i reati, individua le attività aziendali nelle quali potrebbero essere commessi, e disciplina le prescrizioni e le misure preventive a cui attenersi nello svolgimento di dette attività, poste a presidio della legalità della condotta di Agfa-Gevaert S.p.A.

L'articolazione sopra citata è mirata a facilitare il recepimento del Modello da parte dei destinatari in funzione delle aree di rischio in cui sono coinvolti.

PARTE GENERALE

2.1 Motivazioni e finalità

Agfa-Gevaert S.p.A. ha ritenuto opportuno integrare il sistema di controlli e gli standard di comportamento aziendali già in vigore nella Società, dotandosi di un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 (di seguito il "Modello") per attuare e mantenere un sistema organizzativo, formalizzato e chiaro, idoneo ad assicurare comportamenti corretti, trasparenti e leciti nella conduzione degli affari e nella gestione delle attività aziendali con particolare riferimento alla prevenzione dei reati di cui al Decreto.

In particolare, mediante l'adozione del Modello, Agfa-Gevaert S.p.A. intende perseguire le seguenti finalità:

- individuare le aree di attività aziendale in cui possono essere i commessi reati di cui al Decreto e informare tutti coloro che operano all'interno della Società sulle possibili modalità di commissione di tali reati;
- evidenziare che tali forme di comportamento sono fortemente condannate da Agfa-Gevaert S.p.A., anche ove la Società sia apparentemente in condizione di trarre vantaggio, perché sono comunque contrarie alle disposizioni di legge e ai principi di buona condotta cui la Società intende attenersi nell'espletamento delle proprie attività;
- trattare il rischio normativo di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto mediante una gestione idonea delle attività rischio e l'adozione di specifici protocolli e procedure aziendali;
- consentire alla Società, attraverso un adeguato sistema di controllo e di flussi di informazione continui, di intervenire con tempestività per prevenire e/o contrastare la commissione dei reati di cui al Decreto anche attraverso la costante verifica della corrispondenza tra i comportamenti richiesti dalle procedure e prescrizioni di cui al Modello e quelli attuati e l'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare per gli autori dei comportamenti non conformi;
- rendere consapevoli gli amministratori, i dirigenti e i dipendenti della Società che i comportamenti richiesti nell'espletamento delle attività di pertinenza devono essere sempre improntati al rispetto delle regole di condotta, sia generali sia specifiche, previste nel Modello e che, in caso di violazione delle prescrizioni suddette, essi possono incorrere in illeciti tali da determinare sanzioni amministrative a carico di Agfa-Gevaert S.p.A. e sanzioni penali nei loro confronti.

Il Modello, ferme restando le finalità di cui al Decreto, permette inoltre all'azienda di aggiungere valore al proprio *modus operandi*, di tutelare la propria posizione e immagine, le aspettative degli azionisti e il lavoro dei propri dipendenti e rappresenta un riferimento costante di sensibilizzazione per coloro che operano per il perseguimento degli obiettivi di Agfa-Gevaert S.p.A.

Il Modello si aggiunge a un sistema di mansionari, nonché di relative procedure, già in essere nella Società per le varie unità operative, volti ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali e il conseguimento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi, la salvaguardia della qualità e del valore dell'attività, nonché l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali. Tutte queste vengono richiamate integralmente nel presente Modello.

Tale sistema di processi, tra loro integrati, ha da tempo consentito ad Agfa-Gevaert S.p.A. di definire standard organizzativi improntati ai principi di correttezza e sana e prudente gestione su cui si innesta, al fine specifico di assicurare la legalità dell'operato degli esponenti di Agfa-Gevaert S.p.A., l'ulteriore sistema di *governance* introdotto con il Modello.

2.2 Realizzazione del Modello

Agfa-Gevaert S.p.A. ha inteso realizzare un Modello condiviso nei contenuti per un efficace raggiungimento degli obiettivi e, pertanto, ha coinvolto nelle attività di realizzazione tutti i responsabili di struttura fino al massimo vertice aziendale e individuato al proprio interno un gruppo di lavoro dedicato per la gestione del progetto.

Le fasi di studio, progettazione di base e di dettaglio fino all'adozione del Modello sono state realizzate in un congruo arco temporale con la disponibilità di risorse economiche adeguate al raggiungimento dell'obiettivo.

Sebbene gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedano la possibilità per l'ente di adottare due distinti modelli in relazione alle diverse categorie (apicali o sottoposti) di soggetti possibili autori dei reati, la Società ha deciso di adottare un unico Modello che soddisfi quanto previsto da entrambi gli articoli, senza operare una netta distinzione tra misure adottate per gli apicali e per i sottoposti.

2.3 Elementi del Modello

Agfa-Gevaert S.p.A. ha elaborato il proprio Modello con l'obiettivo di soddisfare le "specifiche esigenze" di cui al Decreto, riassunte all'art. 7 comma 3 e più analiticamente definite all'art. 6 comma 2 che ha quindi fornito lo schema di lavoro per la creazione del modello, ossia:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Gli elementi fondamentali del Modello sono i seguenti:

- definizione dei principi etici e norme di condotta in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati (c.d. mappatura delle aree a rischio);

- verifica, nelle potenziali aree a rischio, dell'idoneità del sistema organizzativo esistente alla prevenzione dei reati individuati per ciascuna attività e contestuale rilevazione delle carenze;
- ridefinizione del sistema delle deleghe e dei poteri per assicurarne la coerenza con le necessità aziendali e la rispondenza allo Statuto e alle funzioni interne;
- previsione di modalità specifiche di gestione per le risorse finanziarie, in armonia con i controlli già in essere;
- conseguente miglioramento e integrazione del sistema di controlli interni e delle procedure aziendali esistenti;
- introduzione di una metodologia di costante rilevazione e gestione dei processi sensibili in funzione di variazioni organizzative e/o modifiche legislative, mediante l'ausilio di strumenti adeguati anche informatici;
- istituzione dell'Organismo di Vigilanza, definizione del regolamento dell'Organismo dei suoi poteri e responsabilità, delle linee di *reporting* di esso e dei flussi di informazione nei suoi confronti;
- informazione/formazione diffusa e capillare sui contenuti del Modello a tutti i Destinatari di cui al paragrafo 2.4, assicurandone l'aggiornamento costante e l'efficacia nel tempo;
- introduzione di un sistema disciplinare in applicazione di quanto disposto dall'art. 6 comma 2 nei confronti dei Destinatari di cui al paragrafo 2.4, volto a sanzionare il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;
- verifica della potenziale rilevanza di condotte illecite poste in essere da soggetti esterni all'azienda ed eventuale predisposizione di misure idonee a sanzionare tali condotte;
- definizione dei ruoli e delle responsabilità connesse all'adozione ed efficace attuazione del Modello.

Pertanto, costituiscono parte integrante del Modello di Agfa-Gevaert S.p.A.:

- Codice Etico e Comportamentale di Agfa-Gevaert S.p.A. (all. A);
- Regolamento istitutivo dell'Organismo di Vigilanza (all. B);
- Sistema Disciplinare aziendale ai sensi degli artt. 6 e 7 D.Lgs. 231/2001 (all. C);

2.4 Destinatari del Modello

In funzione del coinvolgimento nelle potenziali aree a rischio reato così come individuate e specificate nella Parte Speciale si individuano quali destinatari del Modello i seguenti soggetti:

- a) Amministratori;
- b) Personale dipendente;
- c) Organismo di Vigilanza;

A partire da aprile 2012 con la nuova organizzazione South Europe alcuni ruoli dirigenziali sono ricoperti da dipendenti della società Agfa HealthCare Spain, S.A.U. Tali persone, le quali responsabilità verso la Società saranno definite in uno specifico contratto di servizi, sono state identificate ove appropriato come Responsabili Interni.

I rapporti con soggetti esterni alla Società che si trovano a operare con essa o nel suo interesse sono regolati dal paragrafo 2.7 che segue.

2.5 Diffusione, informativa e formazione

Il Modello, nella sua versione completa e all'atto della sua prima emissione viene distribuito ai destinatari di cui al paragrafo 2.4 lettere a, b, c, anche in edizione cartacea con evidenza di riscontro a cura del Consiglio di Amministrazione e dell'OdV, contestualmente, viene reso disponibile agli stessi nella rete informatica aziendale. Le medesime modalità di diffusione e comunicazione saranno adottate per i neo-assunti e per le revisioni e integrazioni successive.

In ogni caso l'edizione aggiornata del Modello è depositata in apposita area, debitamente identificata (231- odv), all'interno degli uffici di Agfa - Gevaert S.p.a.

In fase di prima adozione del Modello, la Società organizza degli appuntamenti formativi rivolti a tutti i Destinatari dello stesso così come indicati al paragrafo 2.4 attraverso la pianificazione di sessioni tali da assicurarne un'adeguata conoscenza, comprensione e applicazione.

Successivamente all'adozione, la formazione sui contenuti e gli aggiornamenti del Modello è erogata dalla Società che redige altresì annualmente un piano annuale di formazione comprensivo, tra l'altro di:

- sessioni per i neo-assunti (oltre a quanto predisposto come informativa sull'argomento in fase di assunzione);
- sessione diretta a tutti i destinatari per gli aggiornamenti;
- sessioni specifiche per ruolo e/o unità organizzativa, basate sui processi sensibili e sulle procedure di pertinenza, da stabilirsi in funzione di mutamenti organizzativi, legislativi e di percezione del rischio.

In merito a chiarimenti sull'interpretazione dei precetti contenuti nel Modello e delle procedure, i dipendenti possono rivolgersi ai propri superiori o all'Organismo di Vigilanza.

2.6 Rapporto fra Modello, Codice Etico e Comportamentale e Sistema Disciplinare

Il Codice Etico e Comportamentale di Agfa-Gevaert S.p.A., contro-firmato per accettazione da tutti i dipendenti e dagli Amministratori della Società, sancisce i principi, i valori e i canoni etici cui è ispirata la condotta di tutti gli esponenti della Società.

Il Modello, pur ispirato ai principi del Codice Etico e Comportamentale, risponde alle specifiche prescrizioni del Decreto e istituisce un sistema organizzativo aziendale idoneo a prevenire la commissione dei reati.

Il Sistema disciplinare si riferisce al mancato rispetto del Codice in parola e delle procedure e prescrizioni del Modello.

2.7 Parti Terze

Agfa-Gevaert S.p.A. si avvale, per il perseguimento dei propri obiettivi, anche di soggetti esterni alla Società (di seguito "Parti Terze").

Nei rapporti contrattuali con fornitori e consulenti che, in quanto esterne alla struttura organizzativa, non sono destinatarie del Modello saranno inserite le clausole contrattuali previste nel paragrafo 3.3.3.4 della Parte Speciale.

I contratti stipulati con Parti Terze devono sempre rispondere a un'esigenza effettiva della Società e i soggetti esterni devono essere adeguatamente selezionati secondo criteri di valutazione oggettivi di qualità, competenza e professionalità in accordo alle policy e procedure interne prestabilite e basate su principi di correttezza e trasparenza.

Le fasi di stipula del contratto, di pagamento del compenso e di verifica della prestazione sono svolte in stretta osservanza delle procedure aziendali e delle *policy* in esse richiamate.

In ogni caso, non saranno stipulati o rinnovati contratti di fornitura di servizi e di consulenza con soggetti:

- condannati con sentenza non definitiva per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 ovvero di Leggi Speciali generanti la responsabilità amministrativa degli enti giuridici;
- condannati con sentenza definitiva per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 ovvero di Leggi Speciali generanti la responsabilità amministrativa degli enti giuridici.

Agfa-Gevaert S.p.A. si riserva la facoltà di non stipulare o rinnovare contratti di fornitura e consulenza con soggetti:

- sottoposti a indagini per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 ovvero di Leggi Speciali generanti la responsabilità amministrativa degli enti giuridici;
- sottoposti a un procedimento penale per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 ovvero di Leggi Speciali generanti la responsabilità amministrativa degli enti giuridici.

A tal fine, nei contratti sarà prevista un'apposita dichiarazione con la quale il contraente dichiara di non essere, ovvero di non essere stato implicato in procedimenti giudiziari relativi agli illeciti penali contemplati nel D.Lgs. 231/01 o in Leggi Speciali generanti la responsabilità amministrativa degli enti giuridici.

2.8 Struttura organizzativa: deleghe, poteri e funzioni.

La struttura organizzativa della Società deve avere un assetto chiaro, formalizzato e coerente con la ripartizione delle competenze tra le varie funzioni aziendali.

L'attribuzione di deleghe e poteri deve essere sempre coerente con lo Statuto e l'esercizio di poteri non può prescindere dal conferimento espresso di essi secondo le modalità e nel rispetto dei limiti previsti dallo Statuto.

La Società può essere impegnata verso l'esterno solo dai soggetti muniti di delega scritta ove siano specificamente indicati i poteri conferiti.

2.9 Principi di comportamento

La presente sezione si aggiunge al Codice Etico e Comportamentale della Società e contiene i principi di comportamento cui devono attenersi tutti i dipendenti e gli Amministratori della Società. Tali prescrizioni sono un riferimento imprescindibile nel processo di formulazione degli obiettivi aziendali e devono presiedere ogni ambito di attività di Agfa-Gevaert S.p.A. Essi si fondano anche sulla responsabilità della Società verso il sistema economico e la società civile nel suo complesso: Agfa-Gevaert S.p.A. intende infatti essere membro responsabile della comunità in cui opera, fornendo il proprio contributo per il benessere e la salute del Paese in cui opera.

Principi Generali

Agfa-Gevaert S.p.A. opera e persegue i propri obiettivi imprenditoriali nel rispetto delle normative a essa applicabili. L'osservanza delle norme di legge e delle regole aziendali è di fondamentale importanza per l'ottimale funzionamento e la buona reputazione della Società nei confronti delle istituzioni, dei Destinatari del Modello e dei terzi.

Obblighi dei dipendenti e valore contrattuale del Modello

Tutti i dipendenti di Agfa-Gevaert S.p.A. devono operare, nel perseguimento degli obiettivi aziendali e nella conclusione di qualunque operazione, con professionalità e dedizione, in sintonia con le politiche della Società, nonché con spirito di responsabilità sociale.

In tale ottica i dipendenti, oltre a conformarsi alle leggi e alle normative vigenti, devono improntare le proprie azioni ai principi del Codice Etico e Comportamentale e a quelli esplicitati nel Modello, dei quali devono pienamente conoscere i contenuti e promuoverne il rispetto da parte dei terzi che abbiano relazioni con la Società.

Le regole contenute nel Modello integrano il comportamento che il dipendente è tenuto a osservare anche in conformità delle regole di ordinaria diligenza disciplinate dagli artt. 2104 e 2105 C.C..

Obblighi aggiuntivi degli Amministratori e dei soggetti Responsabili Interni

Il comportamento degli Amministratori e dei soggetti responsabili interni deve essere di esempio per il personale loro assegnato, sia in linea gerarchica sia funzionale, e tale da far comprendere loro che il rispetto delle regole del Modello costituisce, per tutti, aspetto essenziale della qualità della prestazione di lavoro.

La stretta osservanza delle regole contenute nel Modello integrano gli obblighi di sana e prudente gestione da parte degli amministratori.

Particolare cura dovrà essere posta dai medesimi nella selezione dei dipendenti, dei collaboratori esterni e dei terzi contraenti in genere, in modo che l'assunzione di dipendenti e la stipula di contratti con soggetti esterni sia sempre giustificata da esigenze aziendali e che le controparti contrattuali siano scelte in base a criteri di competenza e professionalità.

Comportamento nella gestione degli affari e nei rapporti con le istituzioni pubbliche

Agfa-Gevaert S.p.A. opera in una molteplicità di contesti economici, sociali e istituzionali in continua e rapida evoluzione che richiedono di agire con efficienza e trasparenza e in conformità con le regole aziendali dirette ad assicurare che la condotta di coloro che sono coinvolti nel processo produttivo aziendale sia sempre ispirata a principi di onestà, integrità, e leale concorrenza.

Tutti i soggetti che operano per il perseguimento degli obiettivi aziendali devono evitare qualsiasi situazione e attività in cui possa manifestarsi un conflitto di interessi tra le attività economiche personali e le mansioni che ricoprono all'interno o per conto della Società.

Gli atti di cortesia commerciale o gli eventuali regali d'uso sono consentiti solo in quanto non possano essere interpretati come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio.

I rapporti con le Istituzioni e le altre Società del settore, posti in essere nel perseguimento e nell'attuazione dei programmi della Società, sono tenuti esclusivamente dai soggetti incaricati delle Funzioni a ciò demandate, nominati, ai fini del D.Lgs. 231/01 "Responsabili Interni".

Tali soggetti non devono cercare di influenzare impropriamente, mediante atti di corruzione e/o comportamenti collusivi, le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto di essa.

I Responsabili Interni (c.d. RI)

I rapporti con le Istituzioni e altre Società sono tenuti esclusivamente, come anticipato nel paragrafo 2.9.4, parte generale del presente documento, dai soggetti incaricati delle Funzioni a ciò demandate, nominati, ai fini del D.Lgs. 231/01 "Responsabili Interni".

II Responsabile Interno è:

- il soggetto referente e responsabile della gestione dei rapporti con i terzi nell'ambito dei procedimenti da espletare;
- pienamente a conoscenza degli adempimenti da espletare e degli obblighi da osservare nello svolgimento delle operazioni rientranti nell'Area di Attività a Rischio di propria competenza, essendo a lui noto le prescrizioni e le procedure del Modello. A tal fine rilascia una dichiarazione indicando, altresì, che non è incorso in reati considerati dal Decreto 231/01 e dalla Legge 146/06.

Il Consiglio di Amministrazione è il soggetto deputato alla nomina dei Responsabili Interni.

Il responsabile delle risorse umane dovrà redigere la lettera di nomina dei/l responsabili/e interni/o. La lettera di incarico con l'evidenziazione della posizione del RI nell'ambito dell'organizzazione aziendale e la dichiarazione sopra citata, deve essere approvata, nella forma, dal CdA.

E' compito di ciascun Responsabile Interno fornire idonee istruzioni e linee guida:

- sui comportamenti che il personale della Società deve assumere nell'ambito delle attività a rischio da lui gestita;
- sul rispetto e applicazione delle procedure e prescrizioni del Modello, fornendo all'OdV eventuali aggiornamenti;
- sulla conservazione dei documenti relativi alle Aree a rischio.

Rapporti con i Clienti

La Società persegue nel rapporto con i propri Clienti, non soltanto la conformità ai requisiti contrattuali, ma anche la fornitura di servizi tendenti all'eccellenza in termini di prezzo, qualità, sicurezza, rispetto della persona; pertanto a tutti i soggetti coinvolti nella gestione e realizzazione delle attività aziendali viene richiesto di contribuire con determinazione e impegno all'ottenimento di questo valore aggiunto.

Ogni informazione o comunicazione a clienti pubblici o privati - anche potenziali - che abbia a oggetto i servizi offerti dalla Società, dovrà essere veritiera, completa e corretta.

Sistema di controllo interno (c.d. SCI)

L'organizzazione della Società si basa su principi di controllo interno finalizzati ad accertare l'adeguatezza dei processi aziendali in termini di efficacia ed efficienza delle operazioni, di conformità a leggi e normative, di affidabilità e integrità dei dati contabili e finanziari e di salvaguardia del patrimonio aziendale.

Il costante raggiungimento di questi obiettivi è reso possibile da una politica aziendale tesa a mantenere un contesto gestionale e operativo in cui le persone, a tutti i livelli, si sentano responsabili e partecipi alla definizione e all'ottimale funzionamento del sistema di controllo. La Società si è pertanto dotata di strumenti e metodologie atte a contrastare i rischi aziendali, identificandoli, valutandoli e gestendoli con opportuni piani di azioni correttive.

Trasparenza nella contabilità

La trasparenza e veridicità della contabilità costituiscono valori e parametri insostituibili cui deve essere ispirato il lavoro di ciascun dipendente di Agfa-Gevaert S.p.A..

E' specifica responsabilità degli Amministratori la tutela dell'integrità del capitale sociale, in conformità delle leggi vigenti.

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza della documentazione di ogni attività e delle relative operazioni contabili, pertanto ogni operazione deve trovare riscontro in documentazione di supporto dell'attività svolta tale da consentirne la registrazione contabile, la ricostruzione dettagliata - anche a distanza di tempo - e l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità.

Ogni dipendente deve adoperarsi affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità e la documentazione sia rintracciabile e consultabile.

Qualora i dipendenti riscontrino o vengano a conoscenza di falsificazioni, omissioni o trascuratezze della contabilità, o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, devono immediatamente riferirne al proprio superiore o all'Organismo di Vigilanza.

Trattamento delle informazioni privilegiate

Gli Amministratori curano la gestione delle informazioni privilegiate in esecuzione delle direttive di Agfa-Gevaert S.p.A., per la comunicazione all'esterno di documenti e informazioni riguardanti la Società.

Nel caso in cui gli Amministratori, i soggetti responsabili di funzione e i dipendenti venissero a conoscenza di informazioni non disponibili presso il pubblico e in grado di influenzare sensibilmente il valore dei titoli di società concorrenti non potranno rivelare a terzi tali informazioni, salvo con le opportune cautele in ordine alla loro riservatezza, né sfruttarle in alcun modo.

2.10 Organismo di Vigilanza (OdV)

L'art. 6 comma 1°, lett. b) del Decreto individua tra gli elementi essenziale del Modello l'Organismo di Vigilanza e prevede che debba trattarsi di "un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di

iniziativa e controllo" avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

Nonostante il comma 4 dello stesso articolo 6, preveda che negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possano essere svolti direttamente dall'organo dirigente, il Consiglio di Amministrazione, per evitare qualsiasi sovrapposizione tra attività gestionali e di controllo, ha ritenuto opportuno istituire un organismo *ad hoc*, in posizione indipendente dal vertice societario e non coinvolto in alcun processo decisionale e gestionale della Società.

L'Organismo di Vigilanza di Agfa-Gevaert S.p.A. (di seguito anche "OdV") ha il compito di vigilare, con continuità e indipendenza dai vertici operativi, sul funzionamento e sull'effettiva osservanza del Modello, al fine di verificare la rispondenza a esso dei comportamenti concreti, nonché di verificare le eventuali necessità di aggiornamento del Modello e formulare le relative proposte.

I poteri e doveri dell'OdV, le sue responsabilità e i suoi rapporti con gli altri organi della Società sono disciplinati da un apposito Regolamento Istitutivo dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "Regolamento OdV") che è parte integrante del Modello (all. B).

Di seguito si esplicitano gli aspetti di rilevanza generale del regolamento e dei flussi informativi nei confronti dello stesso.

Per assicurare la continuità e l'effettività delle attività demandate all'OdV, tale organo ha un rapporto diretto con tutte le funzioni aziendali e comunica con esse anche via *e-mail*. Al fine di assicurare la continuità e l'effettività di tale rapporto con tutti i destinatari del Modello, l'OdV può essere contattato in qualsiasi momento anche per posta elettronica, l'indirizzo *e-mail* è diffuso e dunque conosciuto da tutti i destinatari del Modello.

Composizione e nomina dell'OdV

L'OdV di Agfa-Gevaert S.p.A è un organo pluri-soggettivo che opera con autonomia, professionalità e continuità di azione.

E' composto da 3 componenti, di cui almeno 1 esterno.

L'appartenenza all'Organismo di Vigilanza è compatibile con la carica di componente del Collegio Sindacale.

Per soddisfare i requisiti di:

- Onorabilità, autonomia e indipendenza, intese come autorevolezza e autonomia di giudizio e di poteri di iniziativa e controllo, sono stati previsti appositi requisiti di onorabilità ed eleggibilità, il riporto al Consiglio di Amministrazione, la disponibilità autonoma di risorse, l'assenza di vincoli di subordinazione nelle attività ispettive e nelle ulteriori funzioni attribuite, nonché apposite garanzie di stabilità (tutele per la revoca dell'incarico);
- Professionalità, intesa come un insieme di competenze idonee allo scopo, è stata prevista la necessità di competenze significative nel campo di attività di controllo aziendale e gestione dei rischi, nonché nel campo organizzativo;
- Continuità di azione, intesa come attività costante, l'OdV potrà operare direttamente e autonomamente all'interno della Società e potrà avvalersi delle strutture aziendali o esterne di volta in volta identificate.

Linee di riporto dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV riferisce sugli esiti dell'attività svolta, sul funzionamento e l'osservanza del Modello con continuità al Presidente del Consiglio di Amministrazione o a un Consigliere Delegato, nonché, con apposita relazione semestrale al Consiglio di Amministrazione. L'Amministratore Delegato, segnala in maniera regolare al Consiglio di Amministrazione di Agfa-Gevaert S.p.A. qualsiasi informazione di particolare interesse segnalata dall'Organismo di Vigilanza.

In particolare, l'OdV riporta in relazione a:

- Attuazione: con continuità al Consigliere Delegato il quale informa il Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'informativa sull'esercizio della delega conferita,
- Aggiornamento: al Consiglio di Amministrazione, quale organo competente a modificare e integrare il Modello, al quale propone senza indugio gli aggiornamenti ritenuti urgenti e presenta i rapporti semestrali contenenti le proposte di altri aggiornamenti.
- Violazioni: secondo le modalità di cui al paragrafo 2.13.

Funzioni e poteri

Le funzioni e i poteri dell'OdV sono i seguenti:

- emanare disposizioni organizzative volte a regolamentare la propria attività e la gestione delle interfacce con le aree aziendali per ottenere dagli stessi tutte le tipologie di informazioni rilevanti ai fini dell'efficace attuazione del Modello;
- attuare e documentare controlli ispettivi per verificare il rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;
- analizzare le violazioni delle procedure e/o prescrizioni del Modello rilevate direttamente o di cui ha ricevuto segnalazione;
- comunicare, ai sensi del paragrafo 2.13, le risultanze dell'attività di pre-istruttoria svolta sulle violazioni delle procedure e/o prescrizioni del Modello, ovvero archiviare con motivazione in caso di segnalazione/rilevazione infondata (nonché, su richiesta, effettuare integrazioni all'attività istruttoria);
- fornire parere consultivo in sede di accertamento e valutazione delle violazioni nonché, di contestazione e irrogazione della sanzione;
- formulare, senza indugio, al Consiglio di Amministrazione le proposte di aggiornamento del Modello ritenute urgenti e, in appositi rapporti semestrali, le proposte di altri aggiornamenti;
- relazionare sulle attività svolte agli organi competenti;
- ove richiesto, fornire spiegazioni sul funzionamento del Modello ai destinatari dello stesso.

L'attività svolta dall'OdV è documentata, anche in forma sintetica e la relativa documentazione deve essere custodita in modo tale che ne sia assicurata la riservatezza.

L'OdV, nel rispetto della normativa vigente sulla privacy, ha accesso a tutta la documentazione relativa ai processi definiti sensibili nel Modello e comunque a tutta la documentazione sociale che, a suo insindacabile giudizio, sia rilevante per l'assolvimento dei propri compiti.

L'OdV può inoltre assumere, da chiunque operi per conto dell'Azienda ogni informazione stimata utile al fine della vigilanza.

Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 6, comma 2° lett. d) del Decreto, la Società pone a carico dei responsabili interni e degli organi sociali un obbligo di informativa sull'osservanza delle prescrizioni e procedure del Modello nei confronti dell'OdV affinché quest'ultimo possa concretamente vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

Tali soggetti, oltre a quanto già previsto dalle procedure e dalle prescrizioni di cui al Modello, devono inoltrare all'OdV, quanto segue:

- procure conferite;
- rapporti tempestivi predisposti dalle funzioni aziendali inerenti a fatti, e in generale eventi che evidenziano profili di criticità in ordine all'applicazione e applicabilità delle procedure e/o prescrizioni del Modello;
- contratti di consulenza stipulati dalla Società;
- richieste di assistenza legale avanzate dagli amministratori, dirigenti e altri dipendenti nei confronti dei quali l'autorità giudiziaria procede per i reati di cui al decreto;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

Inoltre, qualora l'Azienda partecipi all'organizzazione di eventi pubblici, i Responsabili Interni nominati secondo quanto stabilito dal presente documento nel paragrafo 2.9.5 Parte Generale, devono mettere a disposizione dell'OdV quanto segue:

- specifiche caratteristiche delle spese commerciali/eventi (data, luogo e motivazione di partecipazione);
- specifiche informazioni sulla presenza di consulenti/relatori (nominativo, ruolo nella pubblica amministrazione, motivazione della scelta- tipologia di servizio/ prodotto fornito, se presenti, spettanze e piano di rilascio);
- specifiche informazioni sulla presenza di partecipanti all'evento (nominativi, motivazione della scelta);
- evidenze delle autorizzazioni delle spese sopra elencate;
- conclusioni e considerazioni sulla partecipazione all'evento.

Le informazioni sopra elencate sono contenute nella documentazione che giustifica l'inserimento delle spese promozionali nel *budget* e nella modulistica compilata all'atto dell'organizzazione dell'evento.

I responsabili di funzione devono inoltrare all'OdV e/o al proprio superiore gerarchico (che, in tal caso, deve riferire all'OdV), le informazioni inerenti l'avvenuta o presunta violazione delle procedure e/o delle prescrizioni del Modello e/o la commissione o ragionevole pericolo di

commissione dei reati di cui al Decreto. Tali ultime informazioni possono anche essere riferite all'OdV da parte di qualsiasi dipendente.

Le segnalazioni di cui sopra, possono essere effettuate in forma scritta (anche via e-mail) e/o contattando il proprio superiore gerarchico e/o l'OdV il quale ne effettua la verbalizzazione e archiviazione garantendone la riservatezza.

L'Azienda tutela l'autore delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione e penalizzazione nell'ambito dell'attività lavorativa ferma restando la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

L'OdV, nell'esercizio delle sue funzioni, può emanare disposizioni integrative per l'istituzione di appositi canali di comunicazione nei suoi confronti.

2.11 Verifiche sul funzionamento e l'efficacia del Modello

Oltre alle verifiche derivanti dal sistema di controllo interno e da quelle esercitate dall'OdV nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti, il Consiglio di Amministrazione predispone il "riesame" del Modello ai fini di verificarne e implementarne l'idoneità, l'adeguatezza e l'efficacia.

Il "riesame" ha cadenza annuale e si concretizza in una riunione del CdA e se necessario, alcuni o tutti i Responsabili Interni.

In tali occasioni vengono dibattuti i rapporti almeno annuali dell'OdV i cui argomenti presi in esame prioritariamente sono:

- analisi di non conformità rilevate e stato delle azioni correttive e preventive conseguenti alle attività di verifica ispettiva per mancato rispetto di prescrizioni che non hanno comportato sanzioni disciplinari;
- analisi delle situazioni che hanno generato istruttorie e, se del caso sanzioni disciplinari;
- analisi delle situazioni che hanno generato problematiche con Parti Terze e, se del caso, a comunicazioni e/o risoluzioni di contratti;
- analisi delle proposte di integrazione delle procedure relative ai processi sensibili in cui sono occorsi i casi di cui al primo e secondo punto che precedono per includerle nell'adeguamento del Modello;
- stato del recepimento di modifiche della normativa di riferimento e della struttura aziendale;
- consapevolezza del personale (situazione informativa e formazione);
- stato delle azioni decise nei precedenti riesami;
- La riunione è documentata da un verbale sottoscritto dai presenti che riporta le raccomandazioni, conclusioni e/o richieste di azioni derivanti dal riesame per migliorare il Modello.

2.12 Sistema Disciplinare

La predisposizione di un adeguato sistema disciplinare volto a sanzionare le violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello costituisce elemento essenziale per assicurare l' idoneità e l'effettività del Modello (art. 6, comma 2 e 7 D.Lgs. 231/2001).

La Società ha pertanto provveduto a integrare il codice disciplinare aziendale con un sistema di sanzioni ricollegato all'obbligo di tutti i dipendenti, dirigenti e amministratori di agire nel pieno rispetto delle prescrizioni e procedure del Modello (all. C).

Il Sistema Disciplinare è parte integrante del Modello di Agfa-Gevaert S.p.A. è controfirmato per accettazione da tutti gli Amministratori, i dirigenti e i dipendenti.

2.13 Procedimento sanzionatorio

Il procedimento ha inizio con la rilevazione/segnalazione di violazione effettiva o presunta delle procedure e /o prescrizioni di cui al Modello.

Le fasi del procedimento sono:

- **Fase di pre-istruttoria** diretta all'acquisizione di informazioni da parte dell'OdV in merito ad eventuali violazioni del Modello Organizzativo e/o delle procedure adottate dalla Società. Tale fase, condotta dall'OdV nel termine massimo di 15 giorni dalla scoperta o denuncia della violazione, viene effettuata anche mediante verifiche documentali. Qualora la segnalazione/rilevazione si riveli palesemente infondata, l'OdV ne informa il Consiglio di Amministrazione nei rapporti periodici a quest'ultimo trasmessi. Negli altri casi l'OdV comunica con relazione scritta le risultanze della pre-istruttoria:
 - alla funzione gestione personale e alla Direzione per le violazioni di impiegati, quadri, dirigenti;
 - al Consiglio di Amministrazione per le violazioni degli altri membri del Consiglio ovvero al Collegio Sindacale in caso di violazione in accordo tra tutti gli Amministratori;
 - in ogni caso, in occasione della relazione semestrale al CdA, l'OdV rende conto delle istruttorie eseguite per le violazioni di maggior rilievo e di tutte quelle relative a presunte violazioni degli amministratori e di dipendenti muniti di procura,independentemente dall'esito del successivo procedimento sanzionatorio.
- **Fase di istruttoria** diretta ad accertare la fondatezza della violazione, anche sulla base delle risultanze dell'attività dell'OdV. Tale fase è condotta nel termine massimo di 30 giorni:
 - dalla direzione, per le violazioni di impiegati, quadri, dirigenti;
 - per le violazioni commesse dagli amministratori, dal Consiglio di Amministrazione.

Qualora la violazione dovesse rivelarsi infondata, gli organi investiti dell'istruttoria, secondo le rispettive competenze, procederanno all'archiviazione con provvedimento motivato da conservare presso la sede della Società.

Nel caso di istruttoria nei confronti degli amministratori il provvedimento adottato (anche di archiviazione) deve essere trasmesso agli altri Amministratori.

- **Fase di contestazione** ed eventuale irrogazione della sanzione nel rispetto della normativa vigente (Legge 300/70 e CCNL vigente), in accordo al Sistema Disciplinare e alle rispettive competenze, condotta da:
 - Direzione per le violazioni di impiegati, quadri, dirigenti;
 - Consiglio di Amministrazione e/o Assemblea dei Soci per le violazioni dei membri del Consiglio di Amministrazione, come previsto della Sezione III del Sistema Disciplinare.

Ove l'accertamento delle violazioni sia particolarmente problematico, i termini previsti per la fase pre-istruttoria e per la fase istruttoria potranno essere prolungati fino alla conclusione di tali fasi, dandone comunicazione all'interessato.

2.14 Adozione, modifiche e integrazioni del Modello

La prima edizione del Modello è stata approvata all'unanimità dal Consiglio di Amministrazione in data 27 gennaio 2010.

Ogni successiva modifica o integrazione della Parte Generale e della Parte Speciale del Modello, dei poteri di firma, del Sistema Disciplinare e del Regolamento dell'Organismo di Vigilanza avverrà mediante delibera del Consiglio di Amministrazione, dandone informazione all'Organismo di Vigilanza.

Le modifiche dell'organigramma, del mansionario aziendale e delle procedure aziendali che si rendano necessarie per ragioni operative o per migliorare il livello di qualità o di prevenzione dei reati della Società, sono adottate secondo le procedure previste previa certificazione di conformità dell'Organismo di Vigilanza.

Ove l'OdV non certifichi la modifica, essa potrà essere adottata mediante la procedura di cui al precedente paragrafo.

Ogni modifica al Codice Etico e Comportamentale deve essere tempestivamente inviata all'OdV che ne valuta l'impatto sull'azienda e propone al CdA gli eventuali aggiornamenti del Modello resisi eventualmente necessari.

Cronologia revisioni del Modello:

Revisione 0 del 27/01/2010

Revisione 1 del 29/03/2013

Revisione 2 del 25/09/2014