



IMPROVEMENT THROUGH BIOTECHNOLOGY

Argentina / Australia / Brazil / Chile / China / France / Germany / Hungary / Italy / Portugal / South Africa / Spain / Sweden / USA

DISPOSIZIONI GENERALI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01

GENERAL DISPOSITIONS OF ORGANIZATIONAL, MANAGEMENT AND CONTROL MODEL EX D.LGS. 231/01

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 26.07.2012

Approved by the Board of Directors on 26.07.2012

Aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 23.02.2015

Updated by the Board of Directors on 23.02.2015

Aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 04.09.2019

Updated by the Board of Directors on 04.09.2019

In caso di dubbi o differenze di interpretazione, la versione italiana prevale sul testo inglese

In case of doubt or differences of interpretation the Italian version shall prevail over the English text.

A – Italiano

Indice

1 Introduzione

1.1 La Società

1.2 Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n.231

1.1 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01

2 Finalità, adozione, attuazione, aggiornamento

2.1 Finalità del Modello

2.2 Riferimenti

2.3 Struttura del Modello

2.4 Attuazione

2.5 Aggiornamento

3 Individuazione delle attività a rischio di commissione di reati

3.1 Individuazione

3.2 Aggiornamento

4 Processi sensibili relativi alle aree a rischio

4.1 Processi aziendali

4.2 Principi di controllo

4.3 Misure di prevenzione adottate nell'ambito dei processi sensibili

5 Protocolli per la formazione e l'attuazione delle decisioni e misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio

5.1 Codice etico

5.2 Deleghe, responsabilità e autorità

5.3 Procedure

6 Individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie

6.1 Limiti all'impiego di risorse finanziarie

6.2 Applicazione dei Principi di controllo alla gestione delle risorse finanziarie

6.3 Operazioni inerenti ad attività o prestazioni atipiche o inusuali

6.4 Procedure inerenti alla gestione delle risorse finanziarie

7 Obblighi di informazione

B – English

Index

1 Introduction

1.1 The Company

1.2 Legislative Decree no. 231 of June 8, 2001

1.3 Organizational, management and control model ex D.Lgs. 231/01

2 Scope, adoption, implementation, upgrade

2.1 Scope of the Model

2.2 References

2.3 Structure of the Model

2.4 Implementation

2.5 Upgrade

3 Identification of risk activities of committing crimes

3.1 Identification

3.2 Upgrade

4 Sensitive processes related to risk areas

4.1 Business Processes

4.2 Control principles

4.3 Preventive measures taken in the context of sensitive processes

5 Protocols for the formation and implementation of decisions and measures to ensure business is conducted in compliance with the law and to promptly detect and eliminate risk situations

5.1 Code of Conduct

5.2 Powers, responsibilities and authority, delegation

5.3 Procedures

6 Identification of methods for financial resources management

6.1 Restrictions on the use of financial resources

6.2 Application of the Principles of control in the management of financial resources

6.3 Transactions in atypical or unusual activity or performance

6.4 Procedures for financial resources management

7 Obligation of information

7.1 Reporting of violations, irregularities and anomalies

Argentina / Australia / Brazil / Chile / China / France / Germany / Hungary / **Italy** / Portugal / South Africa / Spain / Sweden / USA

7.1 Segnalazione di violazioni, irregolarità e anomalie

7.2 Ulteriori obblighi informativi

8 Sistema disciplinare

8.1 Lavoratori dipendenti

8.2 Lavoratori parasubordinati, consulenti, procuratori e assimilati

8.3 Soggetti in posizione apicale

8.4 Fornitori ed altri soggetti aventi rapporti contrattuali con AEB

9 Organismo di vigilanza

9.1 Costituzione e compiti

9.2 Requisiti

9.3 Poteri

9.4 Durata in carica, sospensione e revoca

10 Deroghe

11 Allegati

7.2 Other obligations

8 Disciplinary System

8.1 Employees

8.2 Temporary Workers, consultants, attorneys and similar

8.3 Subjects in senior positions

8.4 Suppliers and other parties with a contractual relationship with AEB

9 Supervisory Board

9.1 Constitution and tasks

9.2 Requirements

9.3 Powers

9.4 Term of office, suspension and revocation

10 Exemptions

11. Attachments

1 Introduzione

1.1 La Società

AEB S.p.A. (di seguito anche AEB o la Società) è azienda leader, a livello mondiale, nel campo delle biotecnologie, dei prodotti di processo utilizzati per il trattamento dei liquidi alimentari ed è all'avanguardia nella ricerca e nell'applicazione dei trattamenti di processo riguardanti la biochimica e l'igiene ambientale.

AEB opera nei settori dell'industria enologica, della birra, delle acque minerali e soft-drink, dei succhi di frutta, della lavorazione delle carni fresche e conservate, delle conserve vegetali, della IV gamma, olearia, lattiero casearia, degli allevamenti in generale.

Le principali linee di produzione e i campi di intervento del gruppo AEB sono le biotecnologie applicate alla vinificazione, i coadiuvanti alla fermentazione, i prodotti per la stabilizzazione del vino e della birra, i coadiuvanti di filtrazione per mosto, vino, birra, succhi di frutta, olio, salamoie, i detergenti per l'igiene degli impianti e dei cicli di produzione di alimenti in generale, i lubrificanti ad azione detergente igienizzante per nastrovie destinate al trasporto di contenitori alimentari, gli impianti di dosaggio, gli impianti centralizzati per l'utilizzo dei lubrificanti per nastrovie, gli impianti a bassa pressione per l'utilizzo degli schiuma detergenti, i sistemi per il trattamento dell'aria e degli ambienti in generale.

Il gruppo AEB è presente in 5 continenti con 17 aziende collegate e controllate, il Gruppo AEB ha 6 stabilimenti di produzione.

1.2 Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n.231

Secondo la disciplina italiana della "responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato" contenuta nel decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, "D.lgs. 231/01") gli enti associativi – tra cui le società di capitali – possono essere ritenuti responsabili, e di conseguenza sanzionati in via pecuniaria e/o interdittiva, in relazione a taluni reati commessi o tentati – in Italia o all'estero – nell'interesse o a vantaggio delle società:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso (c.d. soggetti in posizione apicale o "apicali");
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti succitati (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione).

1 Introduction

1.1 The Company

AEB S.p.A. (hereinafter also AEB or the Company) is a worldwide leader, in the field of biotechnology, process products used for the treatment of liquid foodstuff and it is at the forefront in research and application of the process services relating to biochemistry and environmental hygiene.

AEB operates in the sectors of wine, beer, mineral water and soft drinks, fruit juices, processing of fresh and preserved meats, vegetable preserves, "fresh cut" vegetables, olive oil, dairy, farms in general.

The main production lines and areas of intervention of the AEB Group are the biotechnologies applied to winemaking, fermentation processing aids, products for the stabilization of wine and beer, the filter aids for must, wine, beer, fruit juice, oil, brine, detergents for the hygiene of plants and of food production cycles in general, lubricants with detergent action for conveyor belts used for food already packaged, dosage systems, centralized lubricants systems, low pressure installations for foaming detergents, air treatment systems and environments in general.

AEB group is present in 5 continents with 17 companies and subsidiaries. AEB Group has 6 manufacturing facilities:

1.2 Legislative Decree no.231 of June 8, 2001

Pursuant to the Italian provision on the "administrative liability of legal entities deriving from offences" contained in the Legislative Decree no. 231 of June 8, 2001 (hereinafter, "LD. 231/01"), legal entities – including limited companies – may be held liable, and consequently subject to money penalties and/or interdiction, for any offences committed or any attempts to commit offences – in Italy or abroad – in the interest or to the advantage of the companies:

- by individuals who are representatives, directors or managers of the company or of one of its organizational unit that has financial and functional independence, or by individuals who are responsible for managing or controlling the company (individuals in apical positions or "apicals");
- by individuals who are managed or supervised by an individual in an apical position (individuals under the command of others).

However, companies may adopt organizational, management and control models designed to prevent these

Argentina / Australia / Brazil / Chile / China / France / Germany / Hungary / **Italy** / Portugal / South Africa / Spain / Sweden / USA

Le società possono in ogni caso adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; modelli i cui principi possono essere rinvenuti nelle linee guida predisposte da Confindustria.

I reati che comportano la responsabilità ai sensi del D.lgs. 231/01 sono detti "reati presupposto". Le fattispecie di reato presupposto individuate dal Decreto e dalle successive integrazioni sono riportate nel Modello Organizzativo - parte speciale come definito nel seguente §3 Individuazione delle attività a rischio di commissione di reati.

1.3 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01

In linea con la propria Missione, AEB promuove la correttezza nei rapporti con tutti i propri stakeholders e lo scrupoloso e assoluto rispetto delle leggi nello svolgimento delle proprie attività.

A tal fine AEB ha introdotto da un Sistema di Gestione Integrato Qualità Sicurezza Ambiente. Le procedure del Sistema Integrato sono riferibili ai sistemi di gestione certificato ISO 9001 ISO 22000 OHSAS:18001 e ISO 14001.

Ai fini della prevenzione dei reati presupposto di applicazione della disciplina di cui al D.lgs. 231/01, in particolare le procedure di cui sopra costituiscono parte integrante del Modello ex D.lgs. 231/01. Il Codice Etico approvato con delibera del Consiglio costituisce anch'esso parte integrante del Modello.

2 Finalità, adozione, attuazione, aggiornamento

2.1 Finalità del Modello

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di AEB ("Modello") è un insieme di disposizioni, fra loro correlate e interagenti, finalizzate alla prevenzione dei reati indicati dal D.Lgs. 231/01.

Per prevenire il rischio di commissione di reati dai quali possa derivare la responsabilità dell'Impresa ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, il Modello prevede:

- l'individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Impresa in relazione ai reati da prevenire;
- l'individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività

offences; the principles of these models can be based on the guidelines drawn up by Confindustria (Italian Manufacturing Companies Association).

The crimes that carry the responsibility under D.lgs. 231/01 are called "predicate offenses". The types of predicate offense identified by the Decree and subsequent amendments are given in the Organizational Model - special part as defined in following § 3. Identification of risk activities of committing crimes.

1.3 Organizational, management and control model ex D.lgs. 231/01

AEB, in line with its Mission, promotes fairness in dealing with all its stakeholders and the absolute respect for the law in the conduct of its activities.

For this purpose, AEB introduced an Integrated Management System QHSE. The procedures of the IMS system are related to management systems ISO 9001 ISO 22000 OHSAS: 18001 and ISO 14001.

For the purposes of prevention of offenses of application of the rules of D.lgs. 231/01, in particular the above procedures form an integral part of the Model pursuant to D.lgs. 231/01. The Code of Ethics approved by the Board also constitutes an integral part of the Model.

2 Scope, adoption, implementation, upgrade

2.1 Scope of the Model

The Model of organization, management and control of AEB ("Model") is a set of arrangements, inter-related and interacting, aimed at preventing the offenses set out by D.Lgs. 231/01.

To prevent the risk of commission of offenses which may constitute a liability of the Company pursuant to D.Lgs. 231/2001, the Model provides:

- the identification of the activities in which offenses may be committed;
- specific protocols aimed at planning the formation and implementation of the decisions of the Company in relation to the prevention of offenses;
- identifying ways of managing financial resources in order to prevent the commission of offenses;
- appropriate measures to ensure that business is conducted in compliance with the law and to promptly

Argentina / Australia / Brazil / Chile / China / France / Germany / Hungary / **Italy** / Portugal / South Africa / Spain / Sweden / USA

- nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2.2 Riferimenti

Il Modello è basato sui seguenti riferimenti essenziali:

- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 ("Decreto") e successive modifiche e integrazioni;
- Confindustria, Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 ("Linee Guida di Confindustria" o "LGC"), nella versione aggiornata.

Le Linee Guida di Confindustria sono utilizzate in quanto codice di comportamento redatto da un'Associazione rappresentativa di AEB, come base per l'adozione del Modello, secondo quanto previsto dal Decreto, art. 6, comma 3.

2.3 Struttura del Modello

Il Modello risulta strutturato in una Parte Generale e una Parte Speciale.

Nella parte generale, descritta nelle presenti Disposizioni generali, sono riportate:

- le finalità, i contenuti ed i reati previsti dal Decreto;
- le caratteristiche del Modello adottato;
- le funzioni ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza e i flussi informativi interni che questo alimenta;
- la comunicazione ed il coinvolgimento del personale sul Modello, nonché la formazione e l'aggiornamento.

Nella parte speciale sono descritti:

- i rischi specifici, i processi e le attività sensibili a cui sono associati i reati, indicate nella "Tabella di identificazione del rischio di commissione dei reati"; la descrizione delle principali interazioni fra i processi aziendali e stakeholder indicate nel "Diagramma dei processi aziendali";
- le specifiche misure da rispettare per ciascun processo sensibile, per prevenire rischi identificati, riportate nelle "Disposizioni relative ai processi sensibili".

Parte integrante del Modello di Organizzazione e controllo sono inoltre il Codice Etico e il Sistema

detect and eliminate risk situations;

- obligations to provide information to the Supervisory Board (or Watch structure) charged with overseeing the functioning and observance of the Model;
- the introduction of a disciplinary system to punish non-compliance with the measures set out in the Model.

2.2 References

The model is based on the following key references:

- Legislative Decree 8 June 2001. 231, administrative liability of legal persons, companies and associations, in accordance with Article 11 of the Law of 29 September 2000 n. 300 ("Decree") and subsequent amendments and additions;
- Confindustria, Guidelines for the construction of the organizational, management and control model pursuant to D.Lgs. 231/2001 ("the Confindustria Guidelines" or "LGC"), as amended.

The Confindustria Guidelines are used as a code of conduct, drawn up by an Association representative of AEB, as a basis for the adoption of the Model, as provided for by the D.Lgs. 231/2001, Art. 6, paragraph 3.

2.3 Structure of the Model

The model is structured into a General and a Special Section. In the general part, as described in these General Provisions, are reported:

- the aims, content and offenses under the Decree;
- the characteristics of the adopted model; the functions and the powers of the Supervisory Board and internal information flow that feeds this;
- communication and staff involvement on the model, as well as training and upgrading.

In the Special part are described:

- specific risks, processes and sensitive activities that are associated with the crimes listed in the "Table of identification of the risk of committing crimes"; the description of the key relationships between business processes and stakeholders is described in the "Diagram of business processes";
- the specific measures to be observed to prevent the risk identified for each sensitive process, reported in "Provisions relating to sensitive processes".

The Code of Ethics and the Disciplinary System are an integral part of the Organization and control Model.

The Code of Ethics contains general and behavioural principles of ethical value for AEB recognizes, and which must be respected by all of the recipients (directors,

Sanzionatorio.

Il Codice Etico riporta i principi generali e comportamentali a cui la AEB riconosce valore etico, e a cui devono conformarsi tutti i destinatari (amministratori, sindaci, revisori, dipendenti e collaboratori, consulenti e fornitori, etc.).

Il Sistema Sanzionatorio integra il Sistema Disciplinare aziendale ed indica i soggetti passibili delle sanzioni, compresi gli apicali le possibili violazioni al Modello 231/01 e relative sanzioni astrattamente comminabili, nonché il procedimento di applicazione e irrogazione delle sanzioni per le categorie di destinatari evidenziate.

I documenti del Modello sono riportati nell'allegato "Elenco dei documenti fondamentali del Modello".

2.4 Attuazione

Il presente Modello è vincolante per i seguenti soggetti ("Destinatari del Modello"):

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

Copia cartacea del Modello, dei documenti ad esso allegati e dei suoi aggiornamenti è depositata presso la sede di AEB, ed è a disposizione di tutti i destinatari delle prescrizioni del Modello. La versione elettronica è consultabile attraverso la rete informatica interna dell'Azienda.

AEB provvede a comunicare con modalità idonee e comunque tracciabili a ciascun soggetto tenuto a rispettare il Modello le pertinenti prescrizioni riferite alla specifica attività o funzione.

AEB adotta inoltre un Piano generale della formazione inerente al Modello, rivolto al personale delle aree a rischio e appropriatamente tarato in funzione dei livelli dei destinatari.

Il programma specifica (eventualmente rinviando a specifici programmi relativi ai diversi ambiti del Modello) il contenuto degli interventi formativi, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione ai programmi di formazione.

Sono previsti controlli di frequenza degli interventi formativi nonché la valutazione di efficacia degli stessi.

2.5 Aggiornamento

Il Modello è sottoposto a riesame annuale e viene modificato nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni o si verificano mutamenti

auditors, employees and contractors, consultants and suppliers, etc.). The Disciplinary System integrates the company's labour contract disciplinary system, and refers to the persons liable to the penalties, and related penalties imposed abstractly, and the procedure for application and imposition of penalties for categories of recipients highlighted.

The documents in the model are detailed in Annex "List of essential documents of the Model".

2.4 Implementation

This Model is binding on the following subjects ("Recipients of the Model"):

- a) persons who perform functions of representation, administration or management of AEB and possibly one of its organizational units having financial and functional autonomy, as well as with individuals who are, de facto, management and control thereof;
- b) Persons subject to the direction or supervision of one of the persons referred to in subparagraph a).

Hard copy of the Model, the attached documents and its updates shall be deposited at the Italian branch of AEB, and is available to all recipients of the Model. The electronic version is available through the company's intranet.

AEB will communicate to each person required to comply with the Model, with appropriate procedures, the relevant requirements of the model related to the specific task or function.

AEB also adopts a general plan of training relevant to the model, aimed at staff of the areas at risk and appropriately calibrated according to the levels of the recipients.

The program specifies (possibly referring to specific programs related to different areas of the model) the content of the training, their frequency, the mandatory participation in training programs.

There are controls about frequency of training and the assessment of effectiveness.

2.5 Upgrade

The model is subject to annual review and will be amended in case of significant violations of regulations, or changes occur organization or the activities of AEB, or in the reference standards, or, finally, if in case of opportunities to

Argentina / Australia / Brazil / Chile / China / France / Germany / Hungary / **Italy** / Portugal / South Africa / Spain / Sweden / USA

dell'organizzazione o delle attività di AEB, ovvero delle norme di riferimento, o infine se si riscontrano opportunità di migliorarne il funzionamento. A tal fine, è emesso annualmente dal Cda un Programma di prevenzione dei reati, indicando le attività di aggiornamento del Modello concernenti ciascun ambito di reato oggetto del D.lgs. 231/01.

3 Individuazione delle attività a rischio di commissione di reati

3.1 Individuazione

In relazione alle attività svolte da AEB, a seguito di specifica analisi dei rischi, sono individuate le attività nel cui ambito si possono manifestare fattori di rischio relativi alla commissione dei reati per i quali il D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. prevede la responsabilità dell'ente. Tali attività sensibili, con le possibili modalità attuative dei reati, sono indicate nella "Tabella di identificazione del rischio di commissione dei reati", allegata al Modello, che contengono le seguenti informazioni:

- responsabile (oltre ipotesi di concorso);
- processo AEB (vedi paragrafo successivo);
- attività – appartenenti al processo indicato, nell'ambito delle quali possono essere commessi i reati;
- tipo di reati;
- possibili modalità attuative dei reati.

La "Mappa dei processi nel cui ambito possono essere commessi i reati" sintetizza la mappatura per processo e per gruppo/sottogruppo di reato.

3.2 Aggiornamento

I rischi di reato per i quali il Modello prevede misure di prevenzione sono sottoposti a verifica e vengono confermati o, all'occorrenza, modificati annualmente, in sede di riesame del Modello stesso.

4 Processi sensibili relativi alle aree a rischio

4.1 Processi aziendali

I processi di AEB sono descritti:

- dal "Diagramma delle aree di attività" allegato, che fornisce una sintetica descrizione delle principali interazioni fra i processi aziendali, indicando inoltre i principali collegamenti fra gruppi di processi e stakeholder.
- dalle procedure del sistema integrato Qualità

improve its functioning. To this end, it is issued annually by the management a program of prevention of crimes, indicating the updating of the model relating to each area of the offense on which the D.lgs. 231/01.

3 Identification of risk activities of committing crimes

3.1 Identification

AEB, as a result of specific risk analysis, identified the activities with risk factors relating to the commission of the offenses for which the Legislative D.Lgs. 231/2001 provides for the liability of the entity. These sensitive activities, along with the possible methods of implementation of the crimes, are indicated in the table "Identification of the risk of committing crimes", attached to the model, which contain the following information:

- responsible;
- AEB process (see next paragraph);
- activities belonging to the given process, under which offenses may be committed;
- type of crimes;
- possible methods of implementation of the crimes.

The "Map of the processes in which offenses may be committed" summarizes the mapping by the process and group/subgroup of crime.

3.2 Upgrade

The risks of crime for which the Model provides preventive measures are subject to verification and are confirmed or, if necessary, annually revised, in the review of the Model.

4 Sensitive processes related to risk areas

4.1 Business Processes

The processes of AEB are described:

- by the "Diagram of the areas of activity" attached, which provides a brief description of the key relationships between business processes, indicating also the main connections between process groups and stakeholders.
- by the procedures of the IMS system, available in the portal on Company's intranet, which detail the

Sicurezza Ambiente, disponibili nel Portale del Sistema Integrato, che dettagliano i processi necessari per la gestione aziendale, per la realizzazione dei prodotti e per il monitoraggio, l'analisi e il miglioramento dei processi.

processes for the management, the operations and the monitoring, analysis and improvement.

4.2 Principi di controllo

Nell'ambito dei processi aziendali sono adottati i seguenti "Principi di controllo" indicati nelle Linee Guida di Confindustria.

1. Nessuno può gestire in autonomia un intero processo: in ogni processo aziendale l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere effettuata da persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla successivamente l'operazione (principio "Four Eyes").
2. Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua: per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli successivi che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.
3. Documentazione dei controlli: deve essere documentata l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

Quanto alla tracciabilità delle operazioni e delle relative registrazioni, AEB assicura la salvaguardia di dati e procedure in ambito informatico mediante l'adozione delle misure di sicurezza previste dal D. Lgs. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) per tutti i trattamenti di dati effettuati con strumenti elettronici. L'art. 31 del Codice, infatti, prescrive l'adozione di misure di sicurezza tali da ridurre al minimo "i rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, dei dati stessi, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta". In tale ambito AEB adotta inoltre apposite procedure.

4.3 Misure di prevenzione adottate nell'ambito dei processi sensibili

Si definiscono "processi sensibili" i processi aziendali che:

- a) includono attività nell'ambito delle quali possono essere commessi i reati indicate nelle citate "Schede di identificazione dei rischi";
- b) includono misure di prevenzione volte a prevenire, in modo diretto o indiretto, la commissione di reati.

In applicazione dei Principi di controllo sopra enunciati, le "Disposizioni relative ai processi sensibili" prescrivono, per ciascun processo sensibile, le specifiche misure da

4.2 Control principles

In the context of business processes have been adopted the following "Control Principles" mentioned in Confindustria Guidelines.

1. No one can independently manage an entire process: in any business process the authorization to carry out any operation must be performed by someone else than who recognizes, performs or controls after the operation (the principle of "Four Eyes").
2. Any operation, transaction, action must be: verifiable, documented, consistent and appropriate: for each operation, there must be an adequate supporting documentation on which we can proceed at any time to make controls subsequent to certify the characteristics and motivations in order to identify who authorized, performed, recorded and checked it.
3. Documentation of controls: monitoring must be documented, including supervision.

About the traceability of the operations and the related records, AEB ensures the protection of data and procedures through the adoption of security measures provided for by D. Lgs 196/2003 (Code relating to the protection of personal data) for all the data processed by electronic instruments. The Article. 31 of the Code requires the adoption of security measures to minimize "the risk of destruction or loss, even accidental, of data, unauthorized access or treatment not allowed or inconsistent with the purposes of the collection ". In this context, AEB also adopts specific procedures.

4.3 Preventive measures taken in the context of sensitive processes

We define "sensitive processes" the business processes that:

- a) include activities that can be referred to the offenses listed in the " Risk identification";
- b) include preventive measures aimed at preventing, directly or indirectly, the commission of crimes.

In applying the principles of control set out above, the "Provisions relating to sensitive processes" prescribe, for each sensitive process , the specific measures required to prevent risks identified in the "Table of identifying the risk of commission of offenses " referred to paragraph 2 .

Argentina / Australia / Brazil / Chile / China / France / Germany / Hungary / **Italy** / Portugal / South Africa / Spain / Sweden / USA

rispettare per prevenire rischi identificati nella "Tabella di identificazione del rischio di commissione dei reati" di cui al paragrafo 2.

Le misure riportate nelle "Disposizioni relative ai processi sensibili" sono valide ed applicabili ai processi di per sé, e sono consultabili nel Portale del Sistema Integrato. Le Procedure di AEB definiscono, ove opportuno, i protocolli operativi e di controllo per le misure individuate nelle "Disposizioni relative ai processi sensibili".

5 Protocolli e misure di prevenzione

Il Modello prevede specifici protocolli per la formazione e l'attuazione delle decisioni, e misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

5.1 Codice etico

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/2001 costituisce un elemento essenziale del Modello. Tali principi sono stati formalizzati mediante il "Codice etico" di AEB, adottato come parte integrante del Modello.

5.2 Deleghe, responsabilità e autorità

5.2.1 Deleghe

In ragione dell'articolazione delle proprie attività AEB adotta un sistema di deleghe di poteri e funzioni. Ogni delega, adeguatamente formalizzata e consapevolmente accettata dal delegato, prevede in termini espliciti e specifici il trasferimento di determinate funzioni (e delle relative responsabilità) a persona dotata di idonea capacità e competenza, assicurandole l'autonomia ed i poteri necessari per lo svolgimento di tutte le attività connesse alla funzione delegata.

5.2.2 Organigramma, responsabilità e autorità

E' introdotto, come parte integrante del Modello, l'Organigramma di AEB con l'indicazione delle funzioni attribuite a ciascuna posizione. Esso viene aggiornato in occasione di ogni variazione significativa delle attività aziendali. In generale ogni soggetto gerarchicamente sovraordinato ad altri soggetti in Organigramma - sia esso o meno in posizione apicale rispetto all'intera Impresa o ad una sua unità organizzativa dotata di autonomia funzionale e finanziaria - deve:

- curare la comunicazione delle misure del Modello che devono essere adottate dai propri subordinati;
- pretendere dai propri subordinati il rispetto delle misure del Modello, vigilando a tal fine;

The measurements shown in the "Provisions relating to sensitive processes" are valid and applicable to the processes themselves, and are available in IMS integrated system portal on Company's intranet. The Procedures of AEB define, where appropriate, the operating protocols and control measures identified in the "Provisions relating to sensitive processes."

5 Protocols and prevention measures

The Model provides specific protocols for the formation and implementation of decisions, and measures to ensure business is conducted in compliance with the law and to promptly detect and eliminate risk situations.

5.1 Code of Ethics

The adoption of ethical principles relevant to the prevention of the offenses pursuant to D. Lgs 231/2001 constitutes an essential element of the Model. These principles have been formalized by the "Code of Ethics" of AEB, adopted as an integral part of the Model.

5.2 Powers, responsibilities and authority

5.2.1 Delegation of powers

In view of the articulation of its activities AEB adopts a system of delegation of powers and functions. Each delegation, properly formalized and consciously accepted by the delegate, provides explicit and specific terms the transfer of certain functions (and related liability) to a person with appropriate skills and competence, assuring the independence and powers necessary for the performance of all activities relating to the delegated function.

5.2.2 Organization, responsibilities and authority

AEB Organizational Chart, as part of the Model, defines the functions assigned to each position. It is updated at each significant change in corporate activities. In general, each subject hierarchically superior to other entities in Organizational Chart - whether or not in senior positions in the entire company or in one of its organizational unit with functional autonomy and financial - must:

- assure the communication of the measures of the Model that need to be taken by their subordinates;
- expect from their subordinates compliance with the measures of the model, ensuring that purpose;
- if appropriate or if required by the Model, develop and approve procedures, instructions, forms and other

Argentina / Australia / Brazil / Chile / China / France / Germany / Hungary / **Italy** / Portugal / South Africa / Spain / Sweden / USA

- se opportuno o comunque se richiesto dal Modello, sviluppare ed approvare procedure, istruzioni, modulistica ed altri documenti che favoriscano l'attuazione delle misure del Modello da parte dei propri subordinati;
- comunicare la eventuale mancata osservanza delle misure da parte dei subordinati come previsto dalle modalità indicate al §6.1.

5.3 Procedure

In attuazione dei Principi di controllo sopra enunciati, il Modello prevede procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire (D.lgs. 231/01, art. 6, co. 2, lett. b), e comprendenti misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio (D.lgs. 231/01, art. 7, co. 3, lett. b).

6 Individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie

6.1 Limiti all'impiego di risorse finanziarie

Sono stabiliti limiti all'autonomia decisionale per l'impiego delle risorse finanziarie mediante fissazione di puntuali soglie quantitative in coerenza con le competenze gestionali e la responsabilità organizzative affidate alle singole persone.

6.2 Applicazione dei Principi di controllo alla gestione delle risorse finanziarie

In applicazione dei principi di controllo, nella gestione delle risorse finanziarie gli Amministratori, i Responsabili di Funzione e il Personale di AEB devono:

- rispettare la separazione e l'indipendenza tra i soggetti che concorrono a formare le decisioni di impiego delle risorse finanziarie, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai quali sono affidati i controlli circa l'impiego delle risorse finanziarie;
- per ogni operazione fornire un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli successivi che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa;
- documentare l'effettuazione dei controlli delle operazioni effettuate.

6.3 Operazioni inerenti ad attività o

documents supporting the implementation of the measures of the model by his subordinates;

- communicate any failure to comply with the measures by subordinates as provided by the rules set out in §6.1.

5.3 Procedures

In implementation of the Principles of control set out above, the Model provides procedures aimed at planning the formation and implementation of decisions in relation to the prevention of offenses (D.lgs. 231/01, art. 6, par. 2 letter. b), including measures to ensure that the business is conducted in compliance with the law and to promptly detect and eliminate risk situations (Legislative Decree no. 231/01, Art. 7, par. 3, letter b).

6 Identification of methods for financial resources management

6.1 Restrictions on the use of financial resources

Limits are established in the use of financial resources, through the definition of specific quantitative thresholds in line with the managerial skills and organizational responsibilities assigned to individuals.

6.2 Application of the Principles of control in the management of financial resources

In applying the principles of control in the management of financial resources directors, department heads and staff of AEB must:

- respect the separation and independence between the parties that form the employment decisions of financial resources, those that implement these decisions and those who are entrusted with the controls on the use of financial resources;
- provide adequate supporting for every operation documentation to guarantee the possibility at any time to make subsequent controls to verify the characteristics and motivations in order to identify who authorized, performed, recorded and verified the operation itself;
- document the monitoring of the operations carried out.

6.3 Transactions in atypical or unusual

prestazioni atipiche o inusuali

Tutte le operazioni inerenti ad attività o a prestazioni atipiche o inusuali devono essere specificamente e chiaramente motivate e comunicate all'Organismo di vigilanza.

6.4 Procedure inerenti alla gestione delle risorse finanziarie

AEB introduce, ove opportuno in relazione all'ambito di reato oggetto di prevenzione, specifiche procedure inerenti alle modalità di gestione delle risorse finanziarie.

7 Obblighi di informazione

7.1 Segnalazione di violazioni, irregolarità e anomalie

Tutti i Destinatari del presente Modello sono tenuti a rivolgersi direttamente all'Organismo di Vigilanza, nonché, salvi i casi più riservati, al proprio Responsabile per segnalare eventuali condotte illecite, violazioni del Codice etico e del Modello o irregolarità e anomalie di funzionamento dello stesso, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni possono essere presentate all'Organismo di vigilanza:

- a mezzo e-mail all'indirizzo di posta elettronica: odv@aeb-group.com;
- per posta ordinaria indirizzata all'Organismo di Vigilanza all'indirizzo della Società, con l'indicazione Riservato - all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza;
- richiedendo un incontro con l'OdV.

Come previsto dal comma 2-bis dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, sono disponibili canali alternativi di segnalazione idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante:

- a mezzo e-mail all'indirizzo di posta elettronica segnalazioni.odv.aeb@gmail.com, sotto il controllo esclusivo dell'OdV;
- a mezzo posta ordinaria, all'indirizzo della Società in busta chiusa, riportante la dicitura "Riservato. All'attenzione dell'Organismo di Vigilanza di AEB SpA", contenuta nella busta primaria.

In tutti i casi sarà sempre assicurato il diritto di tutela dell'identità dei segnalanti, i quali non subiranno alcun atto di ritorsione o discriminazione, diretto o indiretto, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Non possono essere considerate le segnalazioni fatte in

activity or performance

All operations related to activities or atypical or unusual performance must be specifically and clearly reasoned and communicated to the Supervisory Board.

6.4 Procedures for financial resources management

AEB introduced, where appropriate in relation to crime prevention, specific procedures relating to the administration of financial resources.

7 Obligation of information

7.1 Reporting of violations, irregularities and anomalies

All recipients of the Model are required to apply directly to the Supervisory Board, and to their manager, except in most confidential cases, to report any violations of the law, the Code of Ethics and the Model or irregularities and malfunctions of the model, based on precise and concordant factual elements, of which they became aware due to the functions performed.

Reports may be submitted to the Supervisory Body:

- by e-mail to the e-mail address: odv@aeb-group.com;
- by ordinary mail addressed to the Supervisory Body at the address of the Company, with the indication Reserved - for the attention of the Supervisory Body;
- requesting a meeting with the Supervisory Body.

As required by c. 2-bis of the art. 6 of Legislative Decree 231/2001, alternative reporting channels are available to guarantee the confidentiality of the reporting person's identity:

- by e-mail to the e-mail address segnalazioni.odv.aeb@gmail.com, under the exclusive control of the Supervisory Body;
- by ordinary post, to the address of the Company in a sealed envelope, bearing the words "Reserved. Attention of the AEB SpA Supervisory Body, "contained in the primary envelope.

In all cases will always be ensured the right to protect the identity of the whistleblowers, who will not suffer any act of retaliation or discrimination, direct or indirect, for reasons connected, directly or indirectly, to the report.

Reports made anonymously cannot be considered. Reports that prove to be unfounded, carried out with intent or gross negligence, are sanctioned as required by the disciplinary system.

All recipients must reported to all the above also suspected unlawful conduct of business partners, suppliers and third

Argentina / Australia / Brazil / Chile / China / France / Germany / Hungary / **Italy** / Portugal / South Africa / Spain / Sweden / USA

forma anonima. Segnalazioni che si rivelano infondate, effettuate con dolo o colpa grave, sono sanzionate come previsto dal Sistema disciplinare.

Devono essere segnalati ai soggetti sopra indicati anche sospetti comportamenti illegali di partner commerciali, fornitori e soggetti terzi coinvolti nelle attività di AEB, se rilevati nel corso dei loro rapporti da AEB o da fonti conoscibili da chiunque (stampa, internet, ecc.).

L'OdV garantirà al segnalante un puntuale riscontro sulla ricezione e sulla valutazione della segnalazione stessa.

Qualora si riscontrino violazioni ad opera dell'OdV di AEB, esse andranno segnalate all'Organo dirigente.

7.2 Ulteriori obblighi informativi

Il Modello prevede ulteriori obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di vigilanza, di carattere più specifico. Tali obblighi sono indicati:

- o nella procedura "Obblighi informativi fondamentali a ODV",
- o quando opportuno, in altre Procedure del Sistema Integrato.

8 Sistema disciplinare

Il presente Modello introduce un apposito Sistema disciplinare di AEB.

Il "Sistema disciplinare" – cui espressamente si rinvia – è parte integrante del presente Modello e in esso sono contenute tutte le sanzioni disciplinari applicabili nonché i relativi aspetti procedurali.

8.1 Lavoratori dipendenti

Per quanto attiene ai lavoratori dipendenti il citato Sistema è adottato in conformità alle vigenti previsioni di legge e della contrattazione nazionale e territoriale di settore. Esso prevede, nei casi più gravi, il licenziamento senza preavviso.

8.2 Lavoratori parasubordinati, consulenti, procuratori e assimilati

In base al citato Sistema, i contratti di collaborazione stipulati da AEB con lavoratori parasubordinati, consulenti, procuratori e assimilati devono contenere una clausola di risoluzione del rapporto per gli inadempimenti alle prescrizioni del Modello loro eventualmente riferite ed espressamente indicate.

8.3 Soggetti in posizione apicale

Le violazioni rilevanti delle pertinenti prescrizioni del Modello commesse da persone che rivestono, o che di fatto esercitano, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di AEB comportano, in

parties involved in the activities of AEB, if detected in the course of their relationship with AEB or by public sources (i.e. press, internet).

The Supervisory Body will guarantee to the whistleblower a prompt reply on the receipt and evaluation of the report.

Any violations of the Supervisory Board of AEB, must be reported to the to Board of Directors.

7.2 Other obligations

The Model requires additional information obligations to the Supervisory Board. These obligations are set out:

- o in the procedure "Fundamental information obligations to the Supervisory Board"
- o when appropriate, in other procedures of the IMS system.

8 Disciplinary System

This model introduces a special disciplinary system of AEB that contains all the applicable disciplinary sanctions as well as its procedural aspect. The "Disciplinary System" is an integral part of this model.

8.1 Employees

With regard to the employees, the disciplinary system is adopted in accordance with the applicable provisions of law and of the national and local contracts in the sector. It provides, in most serious cases, dismissal without notice.

8.2 Temporary Workers, consultants, attorneys and similar

The cooperation agreements entered into by AEB with contract workers, consultants, attorneys and similar must contain a clause of termination for non-compliance with the requirements of the model they eventually reported and expressly indicated.

8.3 Subjects in senior positions

The material breaches of the relevant provisions of the Model committed by individuals who have, or who actually carry out, functions of representation, administration in AEB, may be sanctioned up to the withdrawal from office.

base al citato Sistema, l'applicazione di sanzioni che possono arrivare fino alla revoca dalla carica.

8.4 Fornitori ed altri soggetti aventi rapporti contrattuali con AEB

Le violazioni commesse da fornitori o da altri soggetti aventi rapporti contrattuali con AEB, quando riguardano prescrizioni del Modello che costituiscono parimenti obblighi contrattuali, possono essere sanzionate con la risoluzione del contratto. A tal fine, il Modello prevede specifiche clausole contrattuali.

9 Organismo di vigilanza

9.1 Costituzione e compiti

L'Organo Dirigente di AEB, mediante apposita delibera, affida il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curare il suo aggiornamento a un proprio organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, denominato Organismo di Vigilanza (Odv).

L' Organismo di vigilanza è costituito in forma collegiale da tre membri, di cui:

- uno appartenente al collegio sindacale;
- due non appartenenti al personale della Società, dotati dei requisiti di seguito specificati al §9.2.

L'Organismo di Vigilanza elegge il proprio Presidente.

I compiti dell'Odv sono così specificati:

- vigilanza sull'effettività del modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;
- disamina in merito all'adeguatezza del modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti. Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati:
 - ✓ presentazione di proposte di adeguamento del modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale. A seconda della tipologia e della portata degli interventi, le proposte sono dirette verso le funzioni di Personale ed Organizzazione, Amministrazione, ecc., o, in taluni casi di particolare rilevanza, verso il

8.4 Suppliers and other parties with a contractual relationship with AEB

The violations committed by suppliers or other parties having a contractual relationship with AEB, when involving provisions of the Model which also constitute contractual obligations, may be sanctioned by termination of the contract. To this end, the model provides specific contractual clauses.

9 Supervisory Board

9.1 Constitution and tasks

The Board of Directors, by special resolution, entrusts the task of supervising the functioning and observance of the model as well as the update of it, to a body with independent powers of initiative and control, called the Supervisory Board.

The Supervisory Body is constituted in a collegial form by three members, of which:

- one belonging to the board of Board of Auditors;
- two not belonging to the Company's personnel, provided with the requisites defined at §9.2.

The Supervisory Body elects its own President.

The tasks of the Supervisory Board are taken as:

- Oversight of the effectiveness of the Model, which is the consistency check between actual behaviour and the model established;
- Discussion on the adequacy of the model, ie its real ability to prevent, in principle, the unwanted behaviours;
- Analysis over time of the soundness and functionality of the model;
- Care of the necessary updating of the model, assuming that the analyses carried out made the upgrade necessary. This activity normally takes place in two moments:
 - ✓ Submission of proposals to adapt the model to the organs/business. Depending on the type and scope of operations , the proposals are directed toward the functions of Personnel and Organization, Administration, and so on or, in cases of particular relevance to the Board of Directors, transmitting copy to the Board of Auditors;
 - ✓ Follow-up, ie, verifying the implementation and effective use of the proposed solutions;
- Information report, at least every year, to the Board of

Argentina / Australia / Brazil / Chile / China / France / Germany / Hungary / **Italy** / Portugal / South Africa / Spain / Sweden / USA

Consiglio di Amministrazione, trasmettendo copia al Collegio sindacale;

- ✓ follow-up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte;
- relazione informativa, su base almeno semestrale, per l'organo dirigente in ordine alle attività di verifica e controllo compiute ed all'esito delle stesse; la stessa relazione è trasmessa in copia al Collegio sindacale.

Directors in order to monitor and control the activities undertaken and their outcome; the same relationship is distributed to the Board of Auditors.

9.2 Requisiti

AEB garantisce il possesso, da parte dell'Organismo, dei seguenti requisiti:

- A) onorabilità.
- B) autonomia e indipendenza.
- C) professionalità.
- D) continuità d'azione.

Ferma restando la garanzia del possesso dei requisiti di cui sopra, la composizione dell'Organismo può essere sia monosoggettiva che plurisoggettiva.

Ciascun componente dell'Organismo deve attestare al momento della nomina, con apposita dichiarazione scritta, il possesso dei requisiti di cui ai punti A), B), C) per quanto applicabili.

Ciascun componente deve inoltre segnalare tempestivamente, per tutta la durata del proprio mandato, variazioni a quanto attestato nella dichiarazione sopra citata.

I requisiti sono specificati nei successivi sottoparagrafi.

9.2.1 Onorabilità

Costituiscono cause di ineleggibilità dei componenti dell'Organismo, ovvero di decadenza nel caso in cui sopravvengano alla nomina:

- a) la sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, o emessa ai sensi dell'art. 444 c.p.p., per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- b) la condanna, anche con sentenza non passata in giudicato, a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- c) l'esistenza di procedimenti in corso per tali reati di cui ai precedenti punti A) o B).

9.2.2 Autonomia e indipendenza

I requisiti volti a garantire l'autonomia e l'indipendenza dell'Odv sono i seguenti:

- a) l'Organismo è inserito nell'Organigramma di AEB come unità di staff al Consiglio di Amministrazione,

9.2 Requirements

AEB provides the possession, by the Supervisory Board, of the following requirements:

- A) professional integrity.
- B) autonomy and independence.
- C) expertise.
- D) continuous action.

The composition of Supervisory Board can be of one or more subjects in possess of previously stated requirements.

Each member of the Supervisory Board must certify at the time of appointment, with a written declaration, the possession of the requirements set out in paragraphs A), B), C) as applicable.

Each member must also promptly report, for the duration of its term, changes to the certificate of declaration described above.

The requirements are specified in the following paragraphs.

9.2.1 Good repute

Constitute grounds for ineligibility of the members, or forfeiture in the event that arise with the appointment:

- a) the sentence, even if not res judicata, or issued pursuant to art. 444 Code of Criminal Procedure, for one of the offenses provided for by D.Lgs. 231/2001;
- b) a conviction, even if the sentence is not final, a penalty that amounts to a ban, even temporarily, from holding public office or temporary disqualification from the executive offices of legal entities and enterprises;
- c) the existence of pending proceedings for such an offense referred to in paragraphs A) and B).

9.2.2 Autonomy and independence

The requirements to ensure the autonomy and independence of the Supervisory Board are as follows:

- a) the Supervisory Board is inserted in the organization of AEB as a staff unit to the Board of Directors, and reports

Argentina / Australia / Brazil / Chile / China / France / Germany / Hungary / **Italy** / Portugal / South Africa / Spain / Sweden / USA

- e riporta allo stesso Consiglio;
- b) all'Odv non possono essere attribuiti compiti operativi, neppure di tipo impeditivo che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello;
- c) l'Organismo non può essere identificato con l'Organo Dirigente, non essendo AEB un Ente di piccole dimensioni;
- d) l'Organismo non può essere identificato con il Collegio Sindacale; peraltro, componenti dello stesso Collegio possono far parte dell'Organismo;
- e) sono incompatibili con la carica di componente dell'Organismo i membri del Consiglio di amministrazione che intrattengano direttamente o indirettamente rapporti economici con la società o i suoi amministratori di rilevanza tale, in rapporto anche alla sua condizione patrimoniale, da condizionarne l'autonomia di giudizio; che detengano direttamente o indirettamente quote del capitale della società;
- f) non possono far parte dell'Odv persone che abbiano conflitti di interessi e relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice;
- g) gli eventuali componenti interni dell'Odv non possono svolgere, nell'ambito dell'ente o di soggetti da questo controllati o che lo controllano, funzioni operative;
- h) non possono far parte dell'Odv professionisti esterni che si trovino in condizioni di incompatibilità con la carica da rivestire in ragione degli eventuali altri incarichi affidatigli da AEB - con esclusione di incarichi attinenti alla vigilanza e cura dell'aggiornamento del Modello - o da altri enti che abbiano rapporti con la medesima o in ragione di rapporti con parti interessate.
- to the Board ;
- b) To the Supervisory Board cannot be attributed to operational tasks, even that of a preventative nature, which would involve operational decisions and activities, undermining the objectivity of judgment when assessing conduct and the Model;
- c) the Supervisory Board cannot be identified with the Board of Directors, because AEB is not a small company;
- d) the Supervisory Board cannot be identified with the Board of Auditors, anyway, the components of the Board of Auditors could be part of the Supervisory Board;
- e) members of the Board of Directors who entertain direct or indirect business relationships with the company or its directors, or that directly or indirectly hold shares in the capital of the company cannot be part of the Supervisory Board;
- f) people who have conflicts of interests and kinship ties to the Board of directors and the management cannot be part of the Supervisory Board;
- g) any internal components of the Supervisory Board cannot carry out operational functions within the company, or within entities controlled by the company;
- h) cannot be part of the Supervisory Board external professionals who are in a state of incompatibility with the office by reason of any other duties assigned by AEB, or other entities that have relationships with the same or because of relationships with stakeholders, with the exception of positions related to the supervision and care of updating the model.

9.2.3 Professionalità

Nell'ambito dell'Organismo devono essere presenti le seguenti competenze:

- 1) competenze specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva", ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di organizzazione, gestione e controllo, inclusive di:
- a) tecniche di campionamento statistico;
- b) tecniche di analisi e valutazione dei rischi;
- c) misure per il loro contenimento (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti; ecc.);
- 9.2.3 Expertise
- Within the Body must be in the following skills:
1. skills specific to those engaged in "inspection", but also advisory systems analysis of organization, management and control, inclusive of:
- a) statistical sampling techniques;
- b) technical analysis and risk assessment;
- c) measures for their reduction (authorization procedures, mechanisms for conflict of duties, etc.);
- d) flow- charting of procedures and processes for the identification of weak points;
- e) interview techniques and processing of questionnaires;

Argentina / Australia / Brazil / Chile / China / France / Germany / Hungary / **Italy** / Portugal / South Africa / Spain / Sweden / USA

- d) flow-charting di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza;
 - e) tecniche di intervista e di elaborazione di questionari;
 - f) elementi di psicologia;
 - g) metodologie per l'individuazione di frodi;
- 2) competenze di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico, con particolare riguardo alla conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati.

Tali competenze possono essere conseguite mediante percorsi formativi formali oppure mediante qualificate esperienze lavorative.

Per quanto concerne le tematiche di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'Odv dovrà avvalersi di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti (come detto, RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione,, RLS – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, MC - Medico Competente, addetti primo soccorso, addetto emergenze in caso d'incendio), comprese quelle previste dalle normative di settore.

9.2.4 Continuità di azione

L'Organismo dovrà garantire la continuità della propria azione di vigilanza e curare l'aggiornamento del Modello: esso dovrà pertanto necessariamente operare senza interruzione. Tale criterio di operatività andrà ragionevolmente interpretato in relazione alle diverse opzioni di composizione dell'Organismo di vigilanza (ad es. al suo carattere plurisoggettivo o all'apporto di professionisti esterni).

9.3 Poteri

Le attività poste in essere dall'Organismo non possono essere sindacate da alcun altro organismo o funzione aziendale, fermo restando però che l'Organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto all'organo dirigente appunto rimonta la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del modello organizzativo.

L'Organismo ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

L'Organismo può avvalersi - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni.

Nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, l'organo dirigente approva una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo stesso, della quale l'Organismo potrà disporre per ogni

- f) elements of psychology;
 - g) methods for the detection of frauds;
2. legal skills and, more particularly, criminal law, particularly with regard to the knowledge of the structure and mode of realization of the crimes .

These skills can be achieved through formal training or through qualified work experience.

With regard to the issues of health and safety, the Supervisory Board must make use of all the resources available for the management of the relevant issues (such as the RSPP – IMS responsible, RLS - Representative of employee Safety , MC – occupational health and safety physician, first aid end emergency team), including those required by industry regulations.

9.2.4 Continuity of action

The Supervisory Board will ensure the continuity of supervisory action and the upgrade of the model: it must therefore necessarily operate with continuity of action. This criterion will be reasonably interpreted in relation to the different composition of the Supervisory Board (eg . single or to its multi-person, or the contribution of external professionals).

9.3 Powers

The activities carried out by the Supervisory Board cannot be challenged by any other organization or business function, provided however that the Board of Directors is in any case expected to monitor the adequacy of the Supervisory Board's activity.

The Supervisory Board has free access to all functions of the company - without the need for prior approval - in order to obtain any information or data deemed necessary for carrying out the tasks provided for by Legislative Decree n. 231/2001.

The Body can use - under his direct supervision and responsibility - all the facilities of the Company or external consultants.

In the context of the company budget, the Board approves the provision of adequate financial resource, proposed by the Body, which the Body can use for any requirement necessary for the proper performance of the tasks (eg, specialist consultations, transfers, etc.).

The Supervisory Board is responsible for the implementation

Argentina / Australia / Brazil / Chile / China / France / Germany / Hungary / **Italy** / Portugal / South Africa / Spain / Sweden / USA

esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

La definizione degli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dell'Organismo, quali la calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina operativa dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'Organismo, è rimessa allo stesso Organismo.

Esso pertanto deve disciplinare il proprio funzionamento interno, mediante un apposito regolamento.

9.4 Durata in carica, sospensione e revoca

I componenti dell'Organismo durano in carica per 3 anni e sono in ogni momento destituibili e al termine della durata in carica e rinnovabili.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di amministrazione potrà disporre la sospensione del componente dell'Organismo e la nomina di un sostituto ad interim.

La revoca degli specifici poteri propri dell'Organismo di vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera dell'Organo dirigente, sentito il parere del Collegio sindacale.

10 Deroghe

Deroghe ai protocolli e alle procedure previsti nel Modello sono ammesse in caso di emergenza o di impossibilità temporanea di attuazione delle stesse. La deroga, con l'espressa indicazione della sua ragione, è immediatamente comunicata all'Organismo di vigilanza.

11 Allegati

- Codice Etico
- Sistema disciplinare
- Diagramma delle aree di attività
- Classificazione dei reati presupposto di applicazione della disciplina di cui al D. Lgs. 231/01
- Tabella di identificazione del rischio di commissione dei reati
- Mappa dei processi nel cui ambito possono essere commessi i reati
- Disposizioni relative ai processi sensibili
- Elenco dei documenti fondamentali del Modello ex D. Lgs. 231/01

of continuity of action, such as the scheduling of the activity, minutes of meetings and the management of information flows.

The Supervisory Board govern its internal function using a specific regulation of vigilance activities (determination of the timing of controls, identification of criteria etc.).

9.4 Term of office, suspension and revocation

The members shall hold office for three years and are removable at all times, they are renewable at the end of the term of office.

In particularly serious cases, the Board may order the suspension of the member of the Supervisory Board and the appointment of an interim replacement.

The withdrawal of the powers of the Supervisory Board may take place only for just cause, subject to resolution by the Board of Directors, after consulting the Board of Auditors.

10 Exemptions

Exceptions to the protocols and procedures set out in the Model are allowed in case of emergency or temporary impossibility of implementation. The derogation, with the express statement of his reason, be immediately communicated to the Supervisory Board.

11 Attachments

- Code of Ethics
- Disciplinary system
- Diagram of activities
- Classification of offenses of application of the rules of D. Lgs. 231/01
- Identification of the risk of committing crimes
- Map of the processes in which offenses may be committed
- Provisions relating to sensitive processes
- Relevant Documents of organizational, management and control model I ex D. Lgs. 231/01