



**SUNCO SUN BLACK S.R.L.**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO  
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001**

Approvato con delibera dell'Organo Amministrativo del 11 aprile 2024

## Indice

|                                                                                                 |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| DEFINIZIONI E INTERPRETAZIONE .....                                                             | 3  |
| PREMESSA.....                                                                                   | 7  |
| <br>                                                                                            |    |
| PARTE GENERALE.....                                                                             | 9  |
| 1. QUADRO NORMATIVO .....                                                                       | 10 |
| 1.1. INTRODUZIONE.....                                                                          | 10 |
| 1.2. APPARATO SANZIONATORIO .....                                                               | 13 |
| 1.3. TENTATIVO.....                                                                             | 14 |
| 1.4. REATI COMMESSI ALL'ESTERO .....                                                            | 14 |
| 1.5. MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO .....                                      | 14 |
| 1.6. LA RESPONSABILITÀ DA REATO NEI GRUPPI DI IMPRESE.....                                      | 17 |
| 1.6.1. LA RESPONSABILITÀ DELLA HOLDING PER IL REATO COMMESSO NELLA CONTROLLATA .....            | 17 |
| 1.7. CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI SULLA BASE DELLE LINEE GUIDA .....                     | 17 |
| 2. DESCRIZIONE DELL'ATTIVITÀ DI SUNCO SUN BLACK .....                                           | 18 |
| 2.1. IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI SUNCO SUN BLACK.....                                           | 19 |
| 2.2. PRINCIPI GENERALI DEL CONTROLLO INTERNO .....                                              | 21 |
| 3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER<br>L'ADOZIONE..... | 24 |
| 3.1. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SUNCO SUN BLACK .....                | 25 |
| 3.2. DESTINATARI E CAMPO DI APPLICAZIONE DEL MODELLO .....                                      | 26 |
| 3.3. APPROVAZIONE, MODIFICA E INTEGRAZIONE DEL MODELLO.....                                     | 27 |
| 3.4. ATTUAZIONE DEL MODELLO .....                                                               | 27 |
| 4. ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO .....                                                       | 28 |
| 4.1. INDIVIDUAZIONE DELLE AREE A RISCHIO E DEI PRESIDI POSTI A CONTROLLO .....                  | 28 |
| 5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....                                                                | 28 |
| 5.1. PREMESSA.....                                                                              | 28 |
| 5.1.1. REQUISITI SOGGETTIVI DEI COMPONENTI.....                                                 | 30 |
| 5.2. NOMINA.....                                                                                | 31 |
| 5.3. DURATA E CESSAZIONE DELLA CARICA.....                                                      | 31 |
| 5.4. FUNZIONI E POTERI.....                                                                     | 32 |

|        |                                                                        |    |
|--------|------------------------------------------------------------------------|----|
| 5.5.   | REGOLE DI CONDOTTA .....                                               | 33 |
| 5.5.1. | OPERATIVITÀ .....                                                      | 33 |
| 5.5.2. | SEGNALAZIONI DI REATI O IRREGOLARITÀ ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....  | 34 |
| 5.5.3. | RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI .....                      | 36 |
| 5.6.   | REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI ..... | 36 |
| 6.     | IL SISTEMA DISCIPLINARE.....                                           | 37 |
| 6.1.   | PREMESSA .....                                                         | 37 |
| 6.1.1. | MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI .....                        | 38 |
| 6.1.2. | MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI .....                   | 38 |
| 7.     | LA FORMAZIONE E L'INFORMAZIONE .....                                   | 39 |
| 8.     | PRINCIPI DI COMPORTAMENTO.....                                         | 40 |

## DEFINIZIONI E INTERPRETAZIONE

I termini e le espressioni in maiuscolo utilizzate nel presente documento avranno il significato attribuito di seguito, salvo che il contesto non richieda diversamente e salvo che sia diversamente definito.

- **“Agenzia delle Entrate”**: agenzia per le imposte dell'amministrazione pubblica italiana (Ministero dell'Economia e delle Finanze), che svolge funzioni di verifica e controllo fiscale e di gestione delle imposte;
- **“Amministratori”**: i componenti dell'Organo Amministrativo di Sunco;
- **“ARPA”**: Agenzia per la protezione dell'ambiente, istituita e operante in ogni regione italiana;
- **“ATS”** or **“ASL”**: l'autorità di tutela della salute pubblica, che ha il compito di monitorare e controllare il corretto adempimento degli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- **“Attività Sensibili”** o **“Processi Sensibili”**: gli specifici processi aziendali in relazione ai quali è stato individuato il rischio di commissione di uno dei reati sanzionati dal D.Lgs. 231/2001;
- **“Codice Etico”**: il “Code of Ethics and Business Conduct” adottato dal Gruppo Sunco e i suoi aggiornamenti, che stabilisce le linee guida che devono guidare sia i rapporti all'interno del gruppo che le relazioni esterne mantenute nell'ambito dell'attività professionale del Gruppo Sunco;
- **“CMS”**: Compliance Management System;
- **“Committente”**: il soggetto identificato come committente dal Decreto Legislativo 81/2008, il quale ha specifiche responsabilità stabilite dalla legge con riferimento all'affidamento di lavori di costruzione;
- **“Compliance Committee”**: il soggetto che, in modo coordinato e con il supporto del consiglio di amministrazione, tutela la corretta implementazione del CMS;
- **“Compliance Officer”**: figura responsabile della gestione, revisione e comunicazione dell'attuazione di qualsiasi protocollo, regolamento e politica di Sunco Capital, con la collaborazione, il supporto e la supervisione del Compliance Committee. Inoltre, il Compliance Officer svolge il ruolo di

segretario del Compliance Committee ed è responsabile dei punti all'ordine del giorno, compilando tutta la documentazione necessaria per le riunioni di tale comitato;

- **“Data Protection Officer”** or **“DPO”**: il soggetto designato dal titolare o dal responsabile del trattamento dei dati per svolgere funzioni di supporto e controllo, consulenza, formazione e informazione sull'applicazione del GDPR;
- **“Destinatari”**: il personale della Società e i terzi (a titolo esemplificativo e non esaustivo: fornitori e prestatori di servizi), nonché tutti coloro che operano nell'interesse o a vantaggio della Società, con o senza rappresentanza;
- **“D.U.V.R.I.”**: il documento con il quale il committente di un progetto di costruzione ai sensi del Decreto Legislativo 81/2008 analizza e descrive la corretta modalità di gestione della sicurezza per minimizzare i rischi di interferenza;
- **“D.Lgs. 231/2001”** o **“Decreto”**: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i.;
- **“Decreto Legislativo 81/2008”**: Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.;
- **“Delega”**: un atto interno della Società con il quale vengono affidate funzioni e compiti;
- **“Ente”**: persona giuridica (società, associazioni, consorzi, ecc.) cui si applica il Decreto;
- **“EPC”**: contratto di appalto *“Engineering, Procurement and Construction”*;
- **“GDPR”**: Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati, che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati) (Testo rilevante ai fini del SEE);
- **“GME”**: Gestore dei Mercati Energetici S.p.A., società costituita ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto Legislativo 16 marzo 1999, n. 79, responsabile in Italia dell'organizzazione e della gestione del mercato elettrico. È interamente controllata dal GSE, che a sua volta è controllato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze italiano;
- **“Regolamento GME”**: il documento *“Regolamento di funzionamento del mercato organizzato e della piattaforma di registrazione degli scambi bilaterali*

*delle garanzie di origine*” pubblicato dal GME sul proprio sito web, che disciplina il funzionamento del mercato elettrico;

- **“GSE”**: il gestore dei servizi elettrici italiano, che acquista l'energia elettrica immessa in rete prodotta dagli impianti a fonti rinnovabili per poi rivenderla sul mercato elettrico;
- **“Gruppo Sunco”**: tutte le società costituite, controllate e gestite da Sunco Capital;
- **“INPS”**: l'Istituto nazionale della previdenza sociale è il principale ente del sistema pensionistico pubblico italiano, sotto la vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Tutti i lavoratori dipendenti e la maggior parte dei lavoratori autonomi privi di una vera e propria cassa previdenziale autonoma devono iscriversi all'INPS;
- **“INAIL”**: l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro è un ente pubblico senza scopo di lucro che tutela i lavoratori contro le lesioni fisiche e le malattie professionali;
- **“IPEX”**: mercato all'ingrosso dell'energia elettrica in cui i produttori o i *trader* di energia elettrica vendono energia all'ingrosso e in cui i fornitori del mercato libero, i grandi consumatori e i singoli acquirenti acquistano energia per sé stessi o per essere fornita a terzi;
- **“IVA”**: imposta sul valore aggiunto;
- **“Linee Guida”**: le linee guida adottate dalle associazioni rappresentative delle imprese per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001;
- **“Linee Guida Confindustria”**: le linee guida per la redazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo adottate nel 2021 da Confindustria ai sensi dell'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- **“Operatore di Rete Locale”**: l'ente responsabile del trasporto dell'energia elettrica dalla produzione al consumo;
- **“Modello”**: il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Sunco Sun Black ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- **“O&M”**: contratto di *“Operation & Maintenance”*;

- **“Organismo di Vigilanza”** o **“OdV”**: l'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e sul suo aggiornamento ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001;
- **“Organo Amministrativo”**: l'organo amministrativo di Sunco Sun Black, composto da due Amministratori (amministrazione pluripersonale disgiuntiva) cui sono affidati i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società;
- **“P.A.”**: la Pubblica Amministrazione e, per quanto riguarda i reati contro la Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio;
- **“RAEE”**: rifiuti da apparecchiature elettriche ed elettroniche (*e-waste*), ossia ciò che residua delle apparecchiature che necessitano di elettricità o di campi elettromagnetici per funzionare correttamente;
- **“Reato Presupposto”**: un reato per il quale il Decreto Legislativo n. 231/2001 prevede la responsabilità dell'ente;
- **“Sistema disciplinare”**: tutte le sanzioni applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello;
- **“Società”** or **“Sunco Sun Black”**: Sunco Sun Black S.r.l., con sede legale a Milano, Via Melchiorre Gioia n. 8;
- **“Socio Unico”**: il socio unico della Società;
- **“Sunco Capital”**: la società Sunco Capital Green Energy Investments SL, con sede legale in Madrid, Calle Goya, 6;
- **“Sunco Italy”**: Sunco Italy S.r.l. con sede legale in Milano, Via Melchiorre Gioia n. 8, socio unico di Sunco Sun Black;
- **“Sviluppatore”**: la società che fornisce i servizi di progettazione sulla base di specifico contratto relativo al progetto da sviluppare (impianti di generazione, sistemi di stoccaggio o altri tipi di tecnologie);

## PREMESSA

L'Organo Amministrativo di **Sunco Sun Black** ha deciso di dotare la Società di un assetto organizzativo, amministrativo e contabile coerente con gli obiettivi di buon governo previsti dall'art. 2086 del Codice Civile.

Tale assetto è funzionale non solo al raggiungimento degli obiettivi economici che Sunco Capital e/o Sunco Italy si pone, ma anche alla rilevazione tempestiva degli eventuali fattori di crisi o di perdita della continuità aziendale che si venissero a profilare.

Nella convinzione che la commissione di reati o comunque la violazione delle regole che governano i mercati nei quali opera la Società sia di per sé un fattore di crisi (prima ancora delle pesanti sanzioni che ne potrebbero derivare), il Modello previsto dal D.Lgs. 231/2001, che tali reati tende a prevenire, è considerato parte integrante ed essenziale dell'intero assetto organizzativo della Società.

Il presente documento, che rappresenta il Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001, che qui di seguito è esteso, è stato approvato dall'Organo Amministrativo in data 11 aprile 2024. In questo documento si dà conto i) della valutazione effettuata in merito ai rischi di commissione dei reati espressamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001; ii) dell'individuazione delle Attività Sensibili, al fine di verificare in quali aree/settori di attività della Società e secondo quali modalità potrebbero astrattamente realizzarsi le predette fattispecie di reato; e iii) della rilevazione del sistema di controllo esistente con riferimento ai "principi di controllo" applicati.

Sono state altresì previste iv) le regole di individuazione, composizione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e la reportistica da e verso tale organismo; v) il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione delle regole richiamate dal Modello; vi) il sistema di gestione dei flussi finanziari; vii) i tratti essenziali del sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi, per quanto applicabili, relativi al rispetto degli *standard* previsti dall'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro; e viii) le modalità di aggiornamento del Modello stesso.



Quanto previsto dal Modello è completato dalle previsioni del Codice Etico adottato dal Gruppo Sunco, che fissa i principi di comportamento che orientano tutti coloro i quali operano in Sunco Sun Black e in tutte le società del Gruppo Sunco.

**SUNCO.**  
CAPITAL

**SUNCO SUN BLACK S.R.L.**

**PARTE GENERALE**

## 1. QUADRO NORMATIVO

### 1.1. INTRODUZIONE

Il Decreto Legislativo 231/2001 ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti derivanti dalla commissione – nel loro interesse o vantaggio – dei Reati Presupposto.

Per nella responsabilità degli Enti, i Reati Presupposto devono essere commessi nell'interesse oppure a vantaggio degli stessi, (i) da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, nonché (ii) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (anche se non dipendenti dell'Ente). Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha realizzato effettivamente il reato.

L'estensione della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio, direttamente od indirettamente, dalla commissione del reato. Le sanzioni previste dal Decreto si distinguono in pecuniarie ed interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze o concessioni, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, il divieto di contrarre con la P.A., l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi e il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero dall'Ente che abbia la sede principale in Italia, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Quanto alle fattispecie di reato destinate a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, il Decreto ne contiene l'elenco che può essere sintetizzato, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti nei rapporti con la P.A. (quali ad esempio corruzione, concussione, traffico di influenze illecite, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato, frode informatica ai danni dello Stato o aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, induzione a dare o promettere

utilità, frode nelle pubbliche forniture e frode in agricoltura, richiamati dagli **artt. 24 e 25 del Decreto**);

- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (quali ad esempio, accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche, danneggiamento di sistemi informatici o telematici richiamati all'**art. 24 bis del Decreto**);
- delitti di criminalità organizzata (ad esempio associazioni di tipo mafioso anche straniere, scambio elettorale politico mafioso, sequestro di persona a scopo di estorsione richiamati all'**art. 24 ter del Decreto**);
- delitti contro la fede pubblica (quali ad esempio falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, contraffazione, richiamati dall'**art. 25 bis del Decreto**);
- delitti contro l'industria ed il commercio (quali ad esempio turbata libertà dell'industria e del commercio, frode nell'esercizio del commercio, vendita di prodotti industriali con segni mendaci, richiamati all'**art. 25 bis.1 del Decreto**);
- reati societari (quali ad esempio false comunicazioni sociali, impedito controllo, illecita influenza sull'assemblea, corruzione tra privati, richiamati dall'**art. 25 ter del Decreto**);
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'**art. 25 quater del Decreto**);
- delitti contro la personalità individuale (quali ad esempio la tratta di persone, la riduzione e mantenimento in schiavitù, richiamati dall'**art. 25 quater.1** e dall'**art. 25 quinquies del Decreto**);
- delitti di *market abuse* (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'**art. 25 sexies del Decreto**);
- reati transnazionali (quali, ad esempio, l'associazione per delinquere ed i reati di intralcio alla giustizia, sempre che gli stessi reati presentino il requisito della "transnazionalità");

- delitti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (omicidio colposo e lesioni personali gravi colpose richiamati dall'**art. 25 septies del Decreto**);
- delitti di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio (richiamati dall'**art. 25 octies del Decreto**);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (richiamati dall'**art. 25 octies.1 del Decreto**);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (**art. 25 novies del Decreto**);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (**art. 25 decies del Decreto**);
- reati ambientali (**art. 25 undecies del Decreto**);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (**art. 25 duodecies del Decreto**);
- razzismo e xenofobia (**art. 25 terdecies del D.Lgs. 231/2001**);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (**art. 25 quaterdecies del Decreto**);
- reati tributari (**art 25 quinquiesdecies del Decreto**);
- reati di contrabbando (**art. 25 sexiesdecies del Decreto**);
- delitti contro il patrimonio culturale e riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (**art. 25 septiesdecies e 25 duodevicies del Decreto**).

In estrema sintesi, il Decreto prevede dunque che, qualora uno dei suddetti soggetti (apicali o sottoposti alla direzione o controllo di questi ultimi, nonché i soggetti esterni - ad esempio i fornitori di servizi - che agiscono per conto dell'Ente) ponga in essere uno degli elencati reati, agendo nell'interesse od a vantaggio dell'Ente, quest'ultimo, ferma la responsabilità penale personale del soggetto che ha materialmente commesso l'illecito, sarà passibile di una sanzione "amministrativa".

### 1.2. APPARATO SANZIONATORIO

Gli **artt. 9 e ss. del D.Lgs. 231/2001** prevedono a carico dell'Ente le seguenti tipologie di sanzioni:

- pecuniarie;
- interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni che, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
  - confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare); e
  - pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria viene determinata attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di euro 258,22 ad un massimo di euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, in considerazione della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; e
- l'importo della singola quota, in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli illeciti amministrativi per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità dalla consumazione del reato e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti

sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; or

b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo in considerazione l'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D.Lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, la possibilità di prosecuzione dell'attività dell'Ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal Giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D.Lgs. 231/2001.

### **1.3. TENTATIVO**

Nei casi in cui i delitti richiamati e considerati dal D.Lgs. 231/2001 vengano commessi in forma tentata, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

### **1.4. REATI COMMESSI ALL'ESTERO**

Secondo l'art. 4 del D.Lgs. 231/2001, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D.Lgs. 231/2001 - commessi all'estero, alle condizioni richiamate dallo stesso art. 4.

### **1.5. MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

Aspetto caratteristico del D.Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente al modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dall'Ente.

Infatti, secondo quanto previsto dell'art. 6, comma 1, D.Lgs. 231/2001, in caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, l'Ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione; e
- non vi è stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'adozione del modello da parte dell'organo dirigente – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio (ovverossia, in Sunco Sun Black, l'Organo Amministrativo) – non è quindi misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'Ente, essendo altresì necessario che il Modello sia anche reso efficace ed effettivo.

In questo senso, all'art. 6, comma 2, il legislatore stabilisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

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

L'Ente deve, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti eventualmente contestati al soggetto apicale (ad esempio in Sunco Sun Black, i membri dell'Organo Amministrativo) provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro



concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non derivi da una propria “colpa organizzativa”.

Nel caso, invece, di un reato commesso da un fornitore che agisce per conto dell’Ente, quest’ultimo potrebbe rispondere se la commissione del Reato Presupposto è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società stessa è tenuta (art. 7, comma 1). La violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se l’Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi (art. 7, comma 1).

L’art. 7, comma 4, definisce, inoltre, i requisiti dell’efficace attuazione dei modelli organizzativi:

1. una verifica periodica e l’eventuale modifica degli stessi quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell’organizzazione o nell’attività (aggiornamento del modello); e
2. un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l’art. 30 del D.Lgs. 81/2008 (cd. Testo Unico Sicurezza) prevede che il modello di organizzazione, gestione e controllo si presume efficace se attua un sistema interno per l’adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli *standard* tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;

- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto dei protocolli esistenti e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge; e
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

#### **1.6. LA RESPONSABILITÀ DA REATO NEI GRUPPI DI IMPRESE**

Il Decreto non affronta espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità dell'Ente appartenente a un gruppo di imprese, nonostante tale fenomeno sia ampiamente diffuso.

##### **1.6.1. LA RESPONSABILITÀ DELLA HOLDING PER IL REATO COMMESSO NELLA CONTROLLATA**

Come evidenziato anche dalle Linee Guida di Confindustria nella loro versione aggiornata, la *holding*/controllante potrà essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata qualora:

- sia stato commesso un Reato Presupposto nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante;
- persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante (Cass., V Sez. Pen., Sent. n. 24583 del 2011), provato in maniera concreta e specifica.

Occorre, pertanto, non solo che ciascuna società del gruppo in Italia disponga di un modello effettivo ed efficace ai sensi del Decreto e che lo stesso sia coerente con il sistema dei protocolli di controllo della *holding*, ma anche che sia garantito un adeguato scambio di informazioni tra i rispettivi organismi di vigilanza.

#### **1.7. CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI SULLA BASE DELLE LINEE GUIDA**

L'art. 6, comma 3 del D.Lgs. 231/2001 prevede che il Modello possa essere redatto in conformità a codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di

categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

In questa direzione, il presente Modello è stato redatto ed aggiornato prendendo come riferimento le Linee Guida Confindustria, nella loro versione aggiornata da ultimo nel mese di giugno 2021. La predisposizione del presente Modello tiene altresì conto delle Indicazioni operative fornite da Confindustria nel giugno 2021<sup>1</sup>.

Le Linee Guida elaborate da Confindustria sono state approvate per la prima volta in data 7 marzo 2002, fornendo le indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio e per la strutturazione del Modello.

È opportuno, tuttavia, far presente che l'eventuale non conformità a specifici punti delle Linee Guida Confindustria non inficia di per sé la validità del Modello adottato dalla Società. Il Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta dell'Ente cui si riferisce, può discostarsi dalle Linee Guida (che, per loro natura, hanno carattere generale), per rispondere maggiormente alle esigenze di prevenzione proprie del Decreto.

## **2. DESCRIZIONE DELL'ATTIVITÀ DI SUNCO SUN BLACK**

Sunco Sun Black è una società di diritto italiano costituita da Sunco Italy nel 2023. La Società è una Special Purpose Vehicle (SPV) che opera nella produzione di energia da impianti fotovoltaici e in qualsiasi altra attività legata al settore energetico.

Sunco Sun Black è una società interamente controllata da Sunco Italy, società che si occupa di svolgere tutte le attività necessarie - in qualità di società capogruppo in Italia del Gruppo Sunco - a supportare le proprie controllate nella produzione di energia da fonti rinnovabili e nello svolgere qualsiasi altra attività legata al settore energetico.

Il Gruppo Sunco si occupa di sviluppare, investire e gestire *asset* di energia rinnovabile in America Latina e in Europa, coordinando le attività delle società controllate nei diversi paesi in cui opera.

---

<sup>1</sup> Position Paper di Confindustria "La responsabilità amministrativa degli enti ai tempi del COVID-19 Prime indicazioni operative", del mese di giugno 2020.

Sunco Capital assicura il coordinamento tecnico e finanziario del Gruppo Sunco in Italia – anche attraverso Sunco Italy – nonché l’indirizzo gestionale delle società od enti nelle quali siano state assunte partecipazioni, nei limiti di legge, e non nei confronti del pubblico.

I dipendenti di Sunco Capital e/o Sunco Italy si occupano delle aree finanziarie, tecniche e legali di Sunco Sun Black.

Il Comitato per gli Investimenti di Sunco Capital approva gli investimenti e l'esecuzione degli accordi di Sunco Sun Black in Italia.

L'attività aziendale di Sunco Sun Black è tesa a:

- lo sviluppo, la progettazione, la costruzione, la produzione, l’installazione, la manutenzione, la commercializzazione di ogni tipo di impianto meccanico, elettrico, di strumentazione e controllo, di apparecchi ed impianti di ogni tipo ed attività connesse, ivi inclusi gli impianti di produzione e/o trasporto dell’energia elettrica e/o calore da fonti rinnovabili o assimilate;
- la produzione, distribuzione, trasformazione e vendita, nonché la trasmissione ed il trasporto di energia elettrica prodotta mediante l’uso di fonti rinnovabili nei limiti della normativa vigente;
- la vendita di energia elettrica e certificati verdi o altre attività comunque connesse alla produzione di energia rinnovabile;
- l’assistenza tecnica, manutenzione industriale e manutenzione complessiva nelle aree meccanica, elettrica, di strumentazione, controllo e sicurezza, inclusa la fornitura di materiale e pezzi di ricambio;
- l’assunzione e la concessione di appalti e subappalti inerenti a tutte le attività elencate, sia da privati che da enti pubblici.

## **2.1. IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI SUNCO SUN BLACK**

Con il termine “sistema organizzativo” si intende la precisa individuazione in capo a ciascun soggetto appartenente all’organizzazione aziendale (se presente) – o alle funzioni delle società che svolgono attività per Sunco Sun Black sulla scorta dei contratti di *service* e di fornitura stipulati – di ruoli e responsabilità.

Come suggerito dalle stesse Linee Guida, il sistema organizzativo deve essere sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene alla attribuzione delle responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione dei principi di controllo, quali, ad esempio, la separazione di funzioni.

L'organo societario che assume un ruolo di primaria importanza nell'organizzazione delle attività di Sunco Sun Black è l'Organo Amministrativo, composto da due Amministratori (amministrazione pluripersonale individuale disgiuntiva) investiti dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti che ritengano opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale che non siano dalla legge, dall'atto costitutivo o dallo statuto attribuiti alla esclusiva competenza della decisione del Socio Unico.

### ***Procure e deleghe***

L'Organo Amministrativo della Società rilascia procure speciali in caso di necessità, al fine di attribuire formalmente poteri e responsabilità in merito alla gestione dell'attività aziendale.

Questo sistema di deleghe e poteri è in linea con la dimensione della struttura organizzativa e societaria della Società.

### ***Assemblea dei Soci (Socio Unico)***

L'Assemblea, regolarmente costituita, rappresenta l'universalità dei Soci (Sunco Italy) e le sue delibere, adottate in conformità alla legge e allo Statuto della Società. L'Assemblea, nel rispetto di quanto stabilito dalla legge e dalle disposizioni dello Statuto, laddove risulti necessario, è convocata da uno degli amministratori.

### ***Organo Amministrativo***

Con la decisione di nomina degli amministratori, il Socio Unico stabilisce il numero degli stessi, la struttura dell'Organo Amministrativo e le eventuali limitazioni ai poteri gestori che vengono contestualmente attribuiti alla competenza della decisione del Socio Unico.

L'Organo Amministrativo riveste un ruolo centrale nell'ambito dell'organizzazione aziendale, essendo investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società con la sola esclusione di quegli atti e di quelle operazioni che la legge e lo statuto riservano espressamente al Socio Unico.

Sunco Sun Black, come verrà illustrato nella Parte Speciale del Modello, affida lo svolgimento di alcune attività - in virtù di appositi contratti di servizio - a soggetti esterni ai quali è demandato lo sviluppo dei progetti di proprietà della Società, lo svolgimento dei servizi di gestione tecnica, di monitoraggio e di manutenzione, sia preventiva che correttiva, degli impianti (c.d. *O&M*) che compongono il patrimonio della Società e ogni altra attività necessaria al raggiungimento dello scopo sociale.

### ***Comitato per gli Investimenti di Sunco Capital (Investment Committee)***

Il Comitato per gli Investimenti è composto da quattro membri ed è responsabile delle decisioni di investimento, gestione, controllo e cessione delle società italiane del Gruppo Sunco. Il Comitato per gli Investimenti si riunisce ogni volta che risulta necessario per la gestione degli interessi del gruppo e quando uno dei suoi membri lo richiede. Tutti i suoi membri devono essere presenti per la valida convocazione della riunione, che può essere tenuta anche per telefono.

Il Comitato per gli Investimenti adotta le sue decisioni di investimento all'unanimità e le decisioni di disinvestimento a maggioranza semplice dei suoi membri. In ogni caso, a parità di voti, prevale il voto del Presidente del Comitato per gli Investimenti.

Le decisioni del Comitato per gli investimenti sono riportate nei relativi verbali.

## **2.2. PRINCIPI GENERALI DEL CONTROLLO INTERNO**

### ***Il sistema dei poteri***

La Società ha adottato un sistema di attribuzione dei poteri coerente con la dimensione dell'organizzazione. Sono stati definiti i ruoli aziendali, i relativi compiti e sono stati individuati i soggetti che hanno il potere di spesa. I limiti di tale potere di spesa sono individuati in maniera coerente alla posizione che tali soggetti ricoprono all'interno della struttura organizzativa.

### ***Principi generali del sistema gestionale interno***

Sunco Sun Black, al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi di efficienza ed efficacia operativa nonché l'affidabilità delle informazioni finanziarie e gestionali e il rispetto delle leggi e dei regolamenti, considerando la dimensione e gli obiettivi della Società, nonché la direzione e il controllo di Sunco Capital e/o Sunco Italy, ha individuato un sistema di gestione in cui:

- le responsabilità sono definite e debitamente distribuite;
- nessuna operazione significativa viene intrapresa senza autorizzazione;
- i poteri di rappresentanza sono conferiti secondo ambiti di esercizio e limiti di importo strettamente collegati con la struttura organizzativa;
- i sistemi operativi sono coerenti con il Modello, i protocolli interni, le leggi ed i regolamenti vigenti.

Un tale sistema gestionale garantisce la migliore efficacia del sistema di controllo interno di cui è responsabile il vertice aziendale.

### ***Attività di controllo***

Le operazioni svolte nelle aree a rischio sono condotte in conformità alle seguenti regole generali:

- i processi operativi sono definiti prevedendo un adeguato supporto documentale per consentire che siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità;
- le scelte operative sono tracciabili in termini di caratteristiche e motivazioni e sono individuabili coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività;
- lo scambio delle informazioni fra fasi/processi contigui avviene in modo da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti.

Il sistema di controllo è soggetto ad attività di supervisione continua e di valutazione periodica finalizzate al suo costante adeguamento.

***Procedura di Compliance Management System (“CMS”)***

Il Consiglio di Amministrazione di Sunco Capital ha adottato specifiche misure interne che, in conformità alla legislazione vigente e ai principi etici del Gruppo Sunco, istituiscono un'adeguata cultura di conformità alle norme.

Pertanto, il Consiglio di Amministrazione di Sunco Capital ha approvato la creazione del CMS, impegnandosi a svolgere tutte le azioni necessarie per la sua corretta implementazione.

Lo scopo principale del CMS è quello di tutelare l'osservanza nell'organizzazione del Gruppo Sunco delle *policy*, delle procedure e dei meccanismi interni, in conformità con la legislazione vigente in materia, assicurando la conformità alle norme.

Il Compliance Committee, in modo coordinato e con il supporto del Consiglio di Amministrazione, tutela la corretta implementazione del CMS; il Compliance Committee nomina, inoltre, il Compliance Officer e il Data Protection Officer.

Il Compliance Officer è responsabile della gestione, della revisione e della comunicazione dell'implementazione di qualsiasi protocollo, normativa e politica del Gruppo Sunco con la collaborazione, il supporto e la supervisione del Compliance Committee.

Il CMS ha lo scopo di garantire la conformità della Società alle seguenti *policy* del Gruppo Sunco:

- Protocol for the Prevention of Gender-based Labor and Sexual Harassment;
- Internal Manual on Measures for the Prevention of Money Laundering and the Financing of Terrorism;
- Codice Etico;
- ESG Policy;
- CMS Procedure: Structure and Roles;
- Protocol for the Operation of the Ethical Channel; e
- Diversity and Inclusion Policy.



### **3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER L'ADOZIONE**

La decisione dell'Organo Amministrativo di Sunco Sun Black di adottare un Modello ai sensi D.Lgs. 231/2001 rappresenta uno strumento per corroborare il sistema di controllo interno volto ad evitare la commissione dei reati contemplati dal Decreto ed è, altresì, un atto di responsabilità nei confronti di tutti i portatori di interessi (Socio Unico, clienti, fornitori, *etc.*) e della collettività.

In particolare, l'adozione e la diffusione di un Modello mirano, da un lato, a determinare una consapevolezza nel potenziale autore del reato di realizzare un illecito la cui commissione è fermamente condannata da parte della Società e contraria agli interessi della stessa, dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla Società di prevenire e reagire tempestivamente allo scopo di impedire la commissione del reato o la realizzazione dell'evento.

Il Modello, come prescritto dal Decreto e raccomandato dalle Linee Guida di Confindustria e dalle *best practice*, è stato predisposto secondo le fasi metodologiche di seguito rappresentate.

#### ***Fase 1 – Analisi organizzativa e individuazione dei Processi Sensibili***

Individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e identificazione dei meccanismi di controllo attualmente in essere.

#### ***Fase 2 – As-Is Analysis***

Analisi e formalizzazione, per ogni Processo Sensibile o Attività Sensibile di:

- fasi principali;
- funzioni e ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti;
- elementi di controllo esistenti;

al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità potrebbero astrattamente realizzarsi le fattispecie di reato di cui al D.Lgs. 231/2001.

Redazione di una mappatura dei Processi Sensibili o Attività Sensibili e rilevazione del sistema di controllo esistente con riferimento ai “principi di controllo”.

**Fase 3 – Gap Analysis**

Identificazione delle eventuali vulnerabilità e delle relative azioni di miglioramento necessarie a far sì che il Modello sia idoneo a prevenire i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001. È stata svolta, a tal fine, una *Gap analysis* sull'organizzazione aziendale per garantire la conformità del Modello alle leggi in vigore.

**Fase 4 – Redazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

Redazione e aggiornamento, sulla base dei risultati delle fasi precedenti e del confronto con le *best practice* di riferimento, nonché in funzione delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società e dal grado di allineamento sinergico con il sistema di controllo interno esistente, del Modello della Società.

**3.1. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SUNCO SUN BLACK**

Come sopra anticipato, il D.Lgs. 231/2001 attribuisce, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 del Decreto stesso, un valore esimente all'adozione ed efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, degli illeciti richiamati.

Alla luce delle considerazioni che precedono, la Società ha predisposto un Modello che tiene conto della propria peculiare realtà organizzativa ed operativa, in coerenza con il proprio sistema di *governance* ed in grado di valorizzare i controlli esistenti.

Tale Modello, dunque, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che: i) incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali lo stesso si rapporta con l'esterno e ii) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo sulle Attività Sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001.

Il Modello, così come approvato dall'Organo Amministrativo, comprende i seguenti elementi costitutivi:

- individuazione delle Attività Sensibili nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001;

- protocolli di controllo in relazione alle Attività Sensibili individuate;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza stesso;
- sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori;
- informazione circa l'adozione del Modello diretta a tutti i soggetti che interagiscono con la Società, nonché formazione sui principi del D.Lgs. 231/2001;
- definizione di criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- Codice Etico.

L'Organo Amministrativo con propria decisione ha istituito l'Organismo di Vigilanza cui sono attribuiti compiti e poteri adeguati alle funzioni previste dal Modello.

Il presente Modello si compone di:

- una **Parte Generale**, che contiene, oltre ad una esposizione della normativa di riferimento, la descrizione della realtà aziendale, i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi, le attività di formazione e informazione ed il sistema disciplinare;
- una **Parte Speciale**, che contiene, una descrizione dei Processi Sensibili o Attività Sensibili e relativi *standard* di controllo.

### 3.2. DESTINATARI E CAMPO DI APPLICAZIONE DEL MODELLO

I Destinatari del presente Modello sono individuati nei componenti degli organi sociali, in coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione e controllo della Società, nonché a tutti coloro che operano con e per la Società e sono muniti di poteri di rappresentanza esterna della Società e in quanti si trovino ad operare sotto la direzione e/o vigilanza delle persone suindicate.

I principi e gli *standard* di controllo contenuti nel Modello si applicano altresì, nei limiti del rapporto contrattuale in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato, per conto o in favore della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti: tali soggetti per effetto di apposite clausole contrattuali si impegnano a tenere, nell'ambito dei rapporti istituiti con la Società, comportamenti corretti e rispettosi delle disposizioni normative vigenti e comunque

idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel Decreto.

### **3.3. APPROVAZIONE, MODIFICA E INTEGRAZIONE DEL MODELLO**

I modelli di organizzazione, gestione e controllo costituiscono, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6 comma 1, lettera a), del Decreto, atti di emanazione del vertice aziendale. Pertanto, il Modello, costituito dalla Parte Generale e dalla Parte Speciale, è approvato dall'Organo Amministrativo.

La formulazione di eventuali modifiche ed integrazioni del Modello è responsabilità in via esclusiva dell'Organo Amministrativo, che opera anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, nei seguenti casi:

- le modifiche o integrazioni al Sistema disciplinare;
- l'adeguamento del presente documento denominato “Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001” alle eventuali modifiche organizzative della società ovvero alle novità normative.

In ogni caso, l'Organo Amministrativo, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni del Modello, allo scopo di consentirne la continua rispondenza alle prescrizioni del Decreto e alle eventuali mutate condizioni della struttura della Società.

La vigilanza sull'adeguatezza e l'effettiva attuazione del Modello è garantita dall'Organismo di Vigilanza che ne cura l'aggiornamento e che riferisce periodicamente l'esito del suo operato allo stesso Organo Amministrativo.

### **3.4. ATTUAZIONE DEL MODELLO**

L'adozione del presente Modello costituisce il punto di partenza del processo di conduzione dinamica del Modello stesso.

Per la fase di attuazione del Modello, l'Organo Amministrativo, supportato dall'Organismo di Vigilanza, sarà responsabile dell'implementazione dei vari elementi del Modello ivi comprese le procedure operative.

#### 4. ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO

##### 4.1. INDIVIDUAZIONE DELLE AREE A RISCHIO E DEI PRESIDI POSTI A CONTROLLO

L'art. 6, comma 2, lett. a), del Decreto dispone che il Modello preveda un meccanismo volto ad “individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati”.

L'individuazione degli ambiti in cui può sussistere il rischio di commissione dei reati implica una valutazione dettagliata di tutti i processi aziendali, volta a verificare l'astratta configurabilità delle fattispecie di reato previste dal Decreto e l'idoneità degli elementi di controllo esistenti a prevenirne la realizzazione.

In questo senso, come esposto nel paragrafo 3, le prime fasi dell'attività volta all'adozione del presente Modello sono state finalizzate all'individuazione dei Processi e delle Attività Sensibili, mediante un'analisi della struttura organizzativa della Società. È stata, quindi, predisposta una mappatura che ha consentito di evidenziare le Attività Sensibili e i soggetti interessati.

La Società adotta un sistema di controllo interno che prevede con riferimento alle Attività Sensibili ed ai processi strumentali individuati:

- **Principi di comportamento**, applicabili a tutti i Processi Sensibili, in quanto pongono regole e divieti che devono essere rispettati nello svolgimento di qualsiasi attività;
- **Principi di controllo**, applicati ai singoli Processi Sensibili e contenenti la descrizione mirata delle regole e dei comportamenti richiesti nello svolgimento delle rispettive attività: (i) segregazione delle funzioni; (ii) esistenza di procedure/norme/circolari; (iii) poteri autorizzativi e di firma; (iv) tracciabilità/archiviazione.

#### 5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

##### 5.1. PREMessa

Come sopra anticipato – in ottemperanza all'art. 6, comma 1, lett. a) e b) del D.Lgs. 231/2001 – l'Ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla

commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D.Lgs. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- preventivamente adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati considerati;
- affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione gestione e controllo e di curarne l'aggiornamento laddove necessario.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, dunque, presupposti indispensabili per il pieno funzionamento del Modello e, dunque, per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/2001.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza individuati dalla legge e in parte meglio specificati dalle Linee Guida Confindustria, possono essere così identificati:

- **Autonomia e Indipendenza:** la posizione dell'Organismo di Vigilanza deve essere quella di un organismo terzo gerarchicamente collocato al vertice del comando, libero da legami di sudditanza rispetto al vertice aziendale, capace di adottare provvedimenti ed iniziative insindacabili ed i suoi componenti devono essere privi di poteri decisionali ed operativi all'interno dell'Ente;
- **Professionalità:** i componenti dell'OdV devono possedere nel loro complesso specifiche competenze in ambito giuridico, economico, in materia di tecniche di analisi e di valutazione dei rischi;
- **Continuità di azione:** intesa in termini di effettività dell'attività di vigilanza e controllo ed in termini di costanza temporale dello svolgimento delle funzioni dell'OdV, la continuità di azione ha la finalità di garantire il controllo dell'efficace, effettiva e costante attuazione del Modello adottato dall'Ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Il Decreto non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. Invece, le Linee Guida Confindustria prevedono che l'Organismo di Vigilanza possa avere una composizione monosoggettiva o pluri-soggettiva: è

necessario che, nel suo complesso, lo stesso organo sia in grado di soddisfare i requisiti più sopra esposti.

In ottemperanza a quanto stabilito nel Decreto e seguendo le indicazioni delle Linee Guida Confindustria, Sunco Sun Black ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza in modo che sia in grado di assicurare, in relazione alla propria struttura organizzativa ed al grado di rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, l'effettività dei controlli e delle attività cui l'organismo stesso è preposto. In particolare, l'Organo Amministrativo ha optato per una composizione monocratica dell'Organismo di Vigilanza che consta di un componente esterno, scelto tra professionisti dotati di comprovate competenze specialistiche e di caratteristiche personali quali etica professionale, indipendenza di giudizio ed integrità morale.

L'Organismo di Vigilanza adotta in autonomia un regolamento che disciplina gli aspetti principali relativi al proprio funzionamento.

#### **5.1.1. REQUISITI SOGGETTIVI DEI COMPONENTI**

La nomina dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità e rispettabilità, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa - attestata da specifica dichiarazione all'atto della nomina - quali relazioni di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado incluso con esponenti dei vertici aziendali e conflitti di interesse, anche potenziali, con l'Ente, tali da pregiudicare l'indipendenza.

In particolare, non possono essere nominati componenti dell'OdV: *i)* i soggetti che svolgono compiti operativi nell'ambito delle attività che costituiscono oggetto di controllo da parte dell'OdV; *ii)* coloro che sono legati all'Ente da un rapporto di lavoro continuativo di prestazione d'opera retribuita, i cui corrispettivi siano tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio; *iii)* la persona nei confronti della quale sia stata emessa sentenza di condanna, anche se non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001; e *iv)* coloro che si trovino in una delle cause di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 cod. civ.

### 5.2. NOMINA

L'Organismo di Vigilanza è nominato dall'Organo Amministrativo, sulla base dei *curricula* di soggetti in possesso delle caratteristiche di cui al par. 5.1.1.; il componente nominato deve accettare formalmente l'incarico attraverso una dichiarazione scritta attestante l'assenza delle cause di incompatibilità e ineleggibilità sopra descritte.

Su proposta dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo assegna un *budget* annuale affinché l'OdV possa adempiere alle attività prescritte dal D.Lgs. 231/2001 quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo: analisi e verifiche, formazione specifica, attività di valutazione dei rischi, richiesta di eventuali consulenze specialistiche. Qualora il *budget* assegnato non dovesse essere sufficiente rispetto alle attività da svolgersi, è diritto dell'OdV richiedere altre risorse che – all'occorrenza - verranno messe a disposizione dall'Ente.

Il *budget* consente all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e indipendenza, nonché con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001.

### 5.3. DURATA E CESSAZIONE DELLA CARICA

L'Organismo di Vigilanza della Società resta in carica per la durata di un anno dalla nomina ed è rieleggibile. Lo stesso cessa per decorrenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dell'OdV.

Se - nel corso della carica - il componente dell'OdV si dimette dal suo incarico, l'Organo Amministrativo provvede alla sostituzione con propria delibera. In questo caso, l'incarico del nuovo componente terminerà con la scadenza annuale prevista per l'organismo precedentemente nominato e poi sostituito.

Il compenso per la qualifica di componente dell'OdV è stabilito, per tutta la durata del mandato, dall'Organo Amministrativo.

Il venir meno - in data successiva alla nomina - di una delle condizioni relative all'indipendenza, autonomia ed onorabilità, comporta l'incompatibilità alla permanenza in carica e la conseguente decadenza automatica. Il sopravvenire di



una delle cause di decadenza deve essere, tempestivamente, comunicata all'Organo Amministrativo.

In caso di morte del componente dell'OdV, l'Organo Amministrativo deve provvedere ad una nuova nomina.

Costituiscono, invece, motivi di revoca per giusta causa dalla carica di componente dell'OdV:

- colposo e/o doloso inadempimento dei compiti dell'OdV e/o l'adempimento con colpevole ritardo degli stessi;
- grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi all'incarico quale – a titolo meramente esemplificativo – l'omessa redazione della relazione informativa annuale all'Organo Amministrativo.

#### **5.4. FUNZIONI E POTERI**

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società. In ogni caso l'Organo Amministrativo è chiamato a vigilare sull'adeguatezza del suo operato, in quanto lo stesso ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

L'Organismo di Vigilanza ha poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

L'OdV può disporre di atti ispettivi e di controllo, di accesso ad atti aziendali, riservati e non, ad informazione o dati, a procedure, dati contabili o ad ogni altro dato, atto o informazione ritenuti utili, nel rispetto della normativa vigente.

Infine, i singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza, a prescindere che siano interni o esterni, sono soggetti autorizzati al trattamento dei dati ai sensi dell'art. 29 del Regolamento europeo sulla protezione dei dati personali 2016/679<sup>2</sup>. Gli stessi, unitamente ai referenti e/o segretari dell'OdV, ricevono da Sunco Sun Black l'autorizzazione al trattamento dei dati personali, nonché, nel rispetto dei requisiti

---

<sup>2</sup> Si veda sul punto il Parere del 12 maggio 2020, con il quale il Garante della Privacy, pronunciandosi in merito alla qualificazione soggettiva degli Organismi di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001, ha ritenuto che l'Organismo di Vigilanza nel suo complesso debba essere considerato «parte dell'ente» e quindi individuato i singoli componenti dello stesso quali soggetti autorizzati al trattamento dei dati ex art. 29 del GDPR.

di autonomia e indipendenza dell'OdV, le istruzioni relative alle misure tecniche ed organizzative da adottare al fine di garantire la protezione dei dati trattati.

### 5.5. REGOLE DI CONDOTTA

L'attività dell'OdV è improntata ai principi di integrità, obiettività, riservatezza e competenza.

Tali regole di condotta possono esplicitarsi nei termini che seguono:

- integrità: i componenti dell'OdV devono operare con onestà, diligenza e senso di responsabilità, nel rispetto della lettera e dello spirito del Modello e del D.Lgs. 231/2001;
- obiettività: i componenti dell'OdV non devono partecipare attivamente ad alcuna attività che possa pregiudicare l'imparzialità della loro valutazione. Devono riportare all'Organo Amministrativo i fatti significativi di cui siano venuti a conoscenza e la cui omissione possa dare un quadro alterato e/o incompleto delle attività analizzate;
- riservatezza: i componenti dell'OdV devono esercitare tutte le opportune cautele nell'uso e nella protezione delle informazioni acquisite. Non devono usare le informazioni ottenute né per vantaggio personale né secondo modalità che siano contrarie alla legge. Tutti i dati sensibili di cui sia titolare l'Ente devono essere trattati nel pieno rispetto delle disposizioni in materia di trattamento dei dati personali e di privacy così come previsto dal regolamento dell'Unione Europea n. 2016/679, meglio noto con la sigla GDPR;
- competenza: i membri dell'OdV hanno competenze specifiche in materia di responsabilità da reato degli enti ai sensi del Decreto e vigilano sull'osservanza delle disposizioni del Modello da parte dei Destinatari, astenendosi dal partecipare alle decisioni gestionali.

#### 5.5.1. OPERATIVITÀ

L'Organismo di Vigilanza individua il programma, le modalità e i tempi di svolgimento delle attività di competenza.

L'attività dell'OdV è condotta attraverso apposite riunioni che potranno essere tenute presso la sede della Società o altrove, anche tramite mezzi di comunicazione a distanza, nonché al di fuori delle riunioni ufficiali, tramite esame di documentazione, corrispondenza, analisi dati e informazioni. Di ogni riunione dell'Organismo di Vigilanza viene redatto apposito verbale sottoscritto dall'organismo stesso.

L'OdV può avvalersi, nell'adempimento di specifiche attività e verifiche, dell'opera di consulenti esterni nonché di tutte le strutture della Società.

Nel rispetto della normativa vigente, l'Organismo di Vigilanza può accedere liberamente presso ogni funzione dell'Ente senza consenso preventivo, al fine di ottenere ogni dato opportuno allo svolgimento dei propri compiti.

L'operatività dell'Organismo di Vigilanza, con maggiori informazioni di dettaglio, è indicata nel regolamento adottato dall'OdV stesso. Tale documento, in particolare, definisce e rende verificabili le modalità di svolgimento dell'incarico poste in essere dall'OdV.

#### **5.5.2. SEGNALAZIONI DI REATI O IRREGOLARITÀ ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Tutti i Destinatari devono comunicare all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile ad agevolare lo svolgimento dei controlli sulla corretta attuazione del Modello.

L'OdV può essere contattato ai seguenti indirizzi:

- tramite lettera raccomandata all'Organismo di Vigilanza, in busta chiusa indirizzata a Organismo di Vigilanza – Sunco Sun Black S.r.l., Via Melchiorre Gioia n. 8, 20145, Milano;
- tramite comunicazione *e-mail* alla casella di posta elettronica dedicata alle comunicazioni nei confronti dell'OdV che è stata istituita ([suncosunblack.sb@sun.co](mailto:suncosunblack.sb@sun.co)).

Sunco Capital ha sviluppato il “Canale Etico” per fornire alle persone del Gruppo Sunco (e a qualsiasi altro soggetto terzo ad esse collegato) un efficace meccanismo di comunicazione affinché possano segnalare eventuali violazioni del Codice Etico e/o di qualsiasi regolamento interno, *policy* e procedura di Sunco Capital, dei

principi e dei valori che ne derivano, nonché della normativa vigente e applicabile all'organizzazione di cui sono a conoscenza.

La Legge n. 179/2017 e il successivo Decreto Legislativo del 10 marzo 2023 n. 24, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 (*“relativa alla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione”*), hanno introdotto l'obbligo per tutte le società dotate di modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001 di implementare un sistema che consenta ai propri dipendenti (anche consulenti, collaboratori, soci, volontari, tirocinanti, ecc.) e terze parti di segnalare eventuali attività illecite di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo attuale o pregresso (cd. *“whistleblowing”*).

In conformità con il quadro descritto, la Società ha implementato specifici canali di segnalazione, “Ethical Channel”, istituiti a livello di Gruppo - in conformità con la Legge spagnola n. 2/2023, del 20 febbraio, e con la Direttiva (UE) n. 2019/1937 -, che garantiscono la riservatezza degli autori delle segnalazioni e la loro conformità alla normativa vigente. L'utilizzo di questi canali consente di usufruire delle tutele previste dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24.

Tutti i dettagli relativi ai canali di segnalazione e alle procedure di gestione delle segnalazioni di *whistleblowing* sono riportati nel “*Protocol for the Operation of the Ethical Channel*”. Tale protocollo descrive il processo di ricezione e analisi delle segnalazioni di *whistleblowing*, lo svolgimento di indagini per verificarne la fondatezza e la comunicazione della ricezione e dell'esito al *whistleblower*.

Il gestore della segnalazione, nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dal D.Lgs. 24/2023, condivide con l'Organismo di Vigilanza le segnalazioni relative a violazioni o presunte violazioni del Modello.

Il gestore della segnalazione informerà inoltre l'OdV delle analisi effettuate e delle relative azioni conseguenti.

È vietata qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del segnalante. Le condotte ritorsive poste in essere nei confronti del *whistleblower* o comunque finalizzate a violare le misure di protezione del *whistleblower* e la riservatezza del *whistleblower* o a ostacolare una segnalazione sono sanzionate secondo quanto previsto dal sistema disciplinare (paragrafo 6 della Parte Generale del Modello). L'accertamento

della commissione di comportamenti sanzionati ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 da parte di un componente dell'Organismo di Vigilanza può costituire motivo di revoca dell'incarico ai sensi del paragrafo 5.3 del Modello.

È altresì sanzionata la condotta di coloro che effettuano segnalazioni di cui sia accertata la natura diffamatoria o calunniosa, ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24.

#### **5.5.3. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI**

Ogni informazione, segnalazione e relazione previste nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio ad accesso riservato.

#### **5.6. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI**

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'efficacia e osservanza del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. A tal fine, l'OdV predispone:

- con cadenza annuale, una relazione informativa, sull'attività svolta da presentare all'Organo Amministrativo;
- immediatamente, al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione da presentare all'Organo Amministrativo.

Nell'ambito del *reporting* annuale vengono descritti i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'OdV ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione di Processi Sensibili;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedono aggiornamenti;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dai soggetti competenti a seguito di violazioni del Modello;
- altre informazioni ritenute significative; e

- valutazione di sintesi sull'adeguatezza del Modello rispetto alle previsioni del D.Lgs. 231/2001.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'OdV cura l'archiviazione della relativa documentazione.

## **6. IL SISTEMA DISCIPLINARE**

### **6.1. PREMESSA**

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto indicano, quale condizione per l'efficace attuazione del Modello, l'implementazione di un sistema disciplinare che sanzioni il mancato rispetto e la violazione delle norme del Modello stesso.

Per violazione del Modello si intende altresì la violazione degli obblighi di comunicazione cui sono tenuti i soggetti apicali e il personale operante per la Società qualora vengano a conoscenza di presunte violazioni del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso o di fatti che potrebbero integrare ipotesi di reato rilevanti ai fini del Decreto.

Le violazioni del Modello, delle procedure aziendali e dei protocolli (indicati nella Parte Speciale del Modello), degli obblighi informativi all'OdV e degli obblighi di partecipazione e di frequenza ai corsi di formazione sono assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale, dall'esito del relativo giudizio e nel pieno rispetto delle leggi vigenti e delle procedure aziendali vigenti.

Il sistema disciplinare si applica anche a coloro che violano le misure di tutela adottate a favore dei *whistleblower* ai sensi del Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 e a coloro che effettuano segnalazioni calunniose o diffamatorie.

Poiché ciascuna violazione si materializza secondo aspetti peculiari e spesso irripetibili, si è ritenuto opportuno individuare, alla stregua della previsione di cui all'articolo 133 c.p. e dei principi giuslavoristici vigenti, taluni parametri che possono oggettivamente guidare l'applicazione della sanzione disciplinare in caso di

violazione che si realizzi nei termini suesposti. Talché sono stati formulati parametri di natura oggettiva che non consentono valutazioni discrezionali e che tengono soprattutto conto delle specifiche modalità realizzative della violazione e di eventuali precedenti disciplinari dell'interessato.

Nella valutazione del livello di gravità della mancanza sono considerati i seguenti parametri:

- intenzionalità del comportamento ovvero il grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- natura, specie, mezzi, oggetto, tempo, luogo ed ogni altra modalità dell'azione (ad es. essersi attivati per neutralizzare le conseguenze negative della condotta);
- gravità del danno o del pericolo cagionato alla Società;
- sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- attività svolta;
- posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza; e
- altre particolari circostanze che accompagnino l'illecito disciplinare.

#### **6.1.1. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI**

I comportamenti illeciti degli amministratori, così come qualsiasi inosservanza del Modello, configurano violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà (artt. 2104, 2105 e 2106 c.c.) e ledono il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

In caso di violazioni da parte degli amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Organo Amministrativo e il Socio Unico, che provvederanno ad assumere le iniziative che riterranno opportune.

#### **6.1.2. MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI**

I collaboratori esterni devono rispettare le regole ed i valori etici cui la Società si ispira nello svolgimento della propria attività e, pertanto, in caso di violazione sono passibili di sanzioni.

A tal fine, la Società inserisce, all'interno dei contratti di consulenza, appalto e servizi

professionali stipulati con tali soggetti, apposite clausole di recesso e/o risoluzione in caso di violazione dei principi etici esistenti in Sunco Sun Black e in tutti i casi in cui non siano rispettati i doveri di lealtà, correttezza e diligenza nei rapporti instaurati.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento per l'ipotesi in cui dal comportamento del collaboratore derivino danni di qualsiasi natura alla Società.

## **7. LA FORMAZIONE E L'INFORMAZIONE**

Al fine di garantire un'efficace attuazione di quanto previsto dal presente Modello, Sunco Sun Black assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, oltre che di quelli del Codice Etico, sia all'interno che all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, essa, in osservanza di quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dalla giurisprudenza in materia, prevede un programma di formazione adeguato alla dimensione della struttura della Società.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei Destinatari cui essa si rivolge, ma deve essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi Destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (ad esempio: *partner* commerciali, consulenti e altri collaboratori esterni, comunque denominati).

A tal fine, la Società fornisce – su richiesta – ai soggetti terzi copia del Codice Etico e del Modello, richiedendo agli stessi di attestare formalmente la presa visione del documento.



## 8. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

I Destinatari del Modello – nell'espletamento di tutti i Processi Sensibili e più in generale nell'esercizio della propria attività lavorativa – devono rispettare i seguenti principi generali:

- osservare tutte le leggi e i regolamenti vigenti;
- instaurare e mantenere i rapporti con la Pubblica Amministrazione secondo criteri di massima correttezza e trasparenza;
- effettuare con correttezza, tempestività e buona fede tutte le comunicazioni previste da norme di legge e di regolamento nei confronti delle Autorità Pubbliche, non frapponendo alcun ostacolo allo svolgimento delle funzioni da queste esercitate;
- osservare tutte le leggi e regolamenti che disciplinano l'attività aziendale, con particolare riferimento alle attività che comportano contatti e rapporti con la Pubblica Amministrazione e alle attività relative allo svolgimento di una pubblica funzione o di un pubblico servizio;
- non offrire o effettuare, direttamente o indirettamente, pagamenti indebiti e promesse di vantaggi personali di qualsiasi natura (assunzione, promessa assunzione ecc.) ai rappresentanti della Pubblica Amministrazione anche se a ciò indotti esplicitamente od implicitamente da pubblici funzionari o terzi. Tale divieto include l'offerta, diretta o indiretta, di gratuita disponibilità di servizi, finalizzata a influenzare decisioni o transazioni;
- non effettuare o acconsentire ad elargizioni o promesse di denaro, beni o altre utilità di qualsiasi genere nei confronti di esponenti della Pubblica Amministrazione, incaricati di pubblico servizio o a soggetti terzi da questi indicati o che abbiano con questi rapporti diretti o indiretti di qualsiasi natura;
- non destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o stranieri a titolo di contributo, sovvenzione o finanziamento a scopi diversi da quelli cui erano destinati;
- non ricorrere a forme di pressione, inganno, suggestione o di captazione della benevolenza del pubblico funzionario tali da influenzare le conclusioni dell'attività amministrativa;

- comportarsi in modo corretto, trasparente e conforme alle norme di legge, di regolamento e ai principi generalmente riconosciuti in ambito amministrativo-contabile, in tutte le attività finalizzate alla redazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, per fornire al Socio Unico, ai terzi, alle istituzioni e al pubblico informazioni veritiere e corrette sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- rispettare i ruoli e le responsabilità individuate per il calcolo delle imposte, reddituali e patrimoniali e in generale per la gestione ed il monitoraggio degli adempimenti fiscali e per la successiva trasmissione telematica;
- rispettare i ruoli e le responsabilità individuate per la determinazione, comunicazione e pagamento della posizione IVA della Società;
- programmare adeguatamente le tempistiche e le scadenze per gli adempimenti fiscali e gestire tempestivamente le eventuali problematiche connesse al calcolo delle imposte derivanti da operazioni con controparti anche internazionali;
- assicurare il corretto funzionamento della Società e dei suoi organi sociali, garantendo e agevolando ogni forma di legittimo controllo sulla gestione delle attività sociali e la libera, consapevole e corretta formazione della volontà del Socio Unico;
- assicurare la corretta e completa tenuta della documentazione obbligatoria e delle scritture contabili;
- utilizzare le risorse finanziarie della Società esclusivamente secondo le modalità di gestione previste dalle norme interne e dalle leggi vigenti in tema di transazioni finanziarie e di limitazione all'uso del contante; e
- osservare scrupolosamente tutte le norme, di legge e volontarie, poste a tutela della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro e in materia ambientale.

In conformità a tali principi è fatto espresso divieto di:

- effettuare o acconsentire ad elargizioni o promesse di denaro, beni o altre utilità di qualsiasi genere nei confronti di esponenti della Pubblica Amministrazione, incaricati di pubblico servizio o a soggetti terzi da questi indicati o che abbiano con questi rapporti diretti o indiretti di qualsiasi natura, al fine di ottenere favori indebiti o benefici in violazione di norme di legge; in particolare, non devono

essere recepite eventuali segnalazioni provenienti da esponenti della Pubblica Amministrazione ai fini dell'assunzione presso Sunco Sun Black o presso altre società del Gruppo Sunco di personale, o comunque dell'interessamento da parte di Sunco Sun Black o di altre società del Gruppo all'assunzione o collocazione di questo presso terzi;

- distribuire omaggi, regali o prestazioni di qualsiasi natura al di fuori di quanto previsto dalle procedure aziendali (vale a dire, ogni forma di regalo offerto o ricevuto, eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolto ad acquisire trattamenti di favore indebiti o non dovuti nella conduzione di qualsiasi attività aziendale). In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici o a loro familiari o a soggetti da loro indicati, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'azienda. In ogni caso, gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore economico che non deve eccedere l'importo massimo consentito e comunque non può essere superiore ad euro 150,00 – in osservanza di quanto previsto dal Codice di Condotta dei dipendenti pubblici istituito dall'art. 54 L. 190 n. 2012 – o al minor importo indicato dal Codice di Condotta adottato dalle singole amministrazioni;
- recepire segnalazioni provenienti dalla Pubblica Amministrazione relative all'indicazione di consulenti affinché Sunco Sun Black o altre società del Gruppo Sunco se ne avvalgano nello svolgimento della loro attività; non devono essere prese in considerazione richieste di sponsorizzazioni, contributi elettorali, di trattamenti privilegiati provenienti da esponenti, rappresentanti o funzionari della Pubblica Amministrazione, se formulate in occasione di specifici rapporti di affari od operazioni commerciali;
- effettuare o acconsentire ad elargizioni o promesse di denaro, beni o altre utilità di qualsiasi genere al fine di ottenere favori indebiti o benefici in violazione di norme di legge;
- distribuire omaggi, regali o altre prestazioni di qualsiasi natura al di fuori di quanto previsto dalle regole aziendali;

- scegliere collaboratori esterni per ragioni diverse da quelle connesse alla necessità, professionalità ed economicità e riconoscere ad essi compensi che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto in essere e nel valore effettivo della prestazione svolta;
- presentare dichiarazioni non veritiere o incomplete, o comunque indurre in errore organismi pubblici nazionali o comunitari per conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- nell'esecuzione di contratti di fornitura conclusi con lo Stato, o con un altro ente pubblico, ovvero con un'impresa esercente servizi pubblici o di pubblica necessità o nell'adempimento degli altri obblighi contrattuali, consegnare cose in tutto o in parte difformi rispetto alle caratteristiche pattuite;
- presentare dichiarazioni fiscali e tributarie non veritiere o incomplete;
- destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati;
- acconsentire l'emissione di fatture e documenti aventi valore fiscale nei confronti di soggetti diversi rispetto agli effettivi acquirenti o beneficiari delle prestazioni o dei servizi resi;
- emettere fatture o documenti aventi valore fiscale privi della descrizione delle prestazioni eseguite o con indicazione generica;
- utilizzare nelle dichiarazioni sui redditi o sul valore aggiunto fatture o altri documenti relativi ad operazioni non effettivamente svolte, che descrivano genericamente l'oggetto della prestazione (o che non lo descrivano affatto) o che non siano attribuibili all'emittente del documento;
- porre in essere comportamenti che mediante l'effettuazione di operazioni simulate oggettivamente o soggettivamente ovvero avvalendosi di documenti falsi o altri mezzi fraudolenti ostacolano l'accertamento fiscale o inducano in errore l'Amministrazione Finanziaria;
- sottrarsi all'obbligo di presentazione delle dichiarazioni relative alle imposte sui redditi o sul valore aggiunto, ovvero della dichiarazione di sostituto d'imposta;

- porre in essere comportamenti che, mediante l'occultamento o la distruzione in tutto o in parte delle scritture contabili o dei documenti di cui è obbligatoria la conservazione, non consentano all'Amministrazione Finanziaria la ricostruzione dei redditi o del volume d'affari;
- alienare simulatamente o compiere atti fraudolenti sui propri beni al fine di rendere inefficace la procedura di riscossione coattiva al fine di sottrarsi al pagamento di imposte sui redditi o sul valore aggiunto ovvero di interessi e sanzioni relativi a dette imposte;
- omettere il versamento delle somme dovute operando compensazioni con crediti di imposta non spettanti o inesistenti, in violazione delle norme tributarie;
- determinare o influenzare le deliberazioni del Socio Unico, ponendo in essere atti simulati o fraudolenti finalizzati ad alterarne il regolare procedimento di formazione della volontà;
- dare o promettere denaro o altra utilità a clienti, potenziali clienti, fornitori o altri soggetti privati per indurli a contrattare con la Società con danno per gli enti di appartenenza;
- violare le norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro; e
- violare le norme in materia tributaria, fiscale e previdenziale.