



**Organisation, management and control model under Legislative  
Decree 231/2001**

# **GENERAL PART**

VERSION NO.	DATE	NOTES
01	31 May 2023	First issue

DEFINITIONS.....	5
CHAPTER 1: THE ADMINISTRATIVE LIABILITY REGIME OF LEGAL PERSONS, COMPANIES AND ASSOCIATIONS.....	8
1.1 Legislative Decree 231/2001 and the relevant legislation.....	8
1.1.1 Liability under Legislative Decree 231/2001 .....	8
1.1.2 Offences .....	9
1.1.3 Applicability of Legislative Decree 231/2001 to foreign-law entities.....	11
1.2 The adoption of the ‘organisation, management and control model’ as a possible exemption from administrative liability .....	12
CHAPTER 2: THE COMPANY, THE GROUP, GOVERNANCE AND ORGANISATIONAL STRUCTURE .....	14
2.1 The Company .....	14
2.2 The organisational structure of the Company .....	14
2.2.1 Shareholders’ Meeting.....	14
2.2.2 Board of Directors.....	15
2.2.3 Board of Auditors .....	15
2.2.4 Organisation .....	15
CHAPTER 3: ADOPTION OF THE MODEL.....	17
3.1 Objectives pursued with the adoption of the Model.....	17
3.2 Scope of the Model.....	18
3.3 Underpinning elements and principles of the Model.....	18
3.4 Adoption of the Model.....	19
3.5 The ‘acceptable risk’ approach .....	19
3.6 Model Structure .....	20
3.7 Criteria for preparing the Model.....	20
3.7.1 Phases .....	20
3.7.2 Methodology adopted to prepare the Special Part of the Model.....	22
3.8 Addressees of the Model.....	22
CHAPTER 4: THE SUPERVISORY BODY.....	23
4.1 Appointment of the Supervisory Body.....	23

4.2	Eligibility Requirements .....	23
4.2.1	Strengthened autonomy and independence .....	23
4.2.2	Honourability and grounds for ineligibility .....	25
4.2.3	Proven professionalism, specific skills in inspection and consultancy work	26
4.2.4	Continuity of action.....	26
4.3	Term of office.....	26
4.4	Function of the Supervisory Body.....	27
4.5	Powers of the Supervisory Body.....	30
4.6	Rules of convocation and operation.....	31
4.7	Reporting by the Supervisory Body.....	31
4.8	Information flows to the Supervisory Body.....	32
4.9	Reports of conduct relevant to the Model .....	34
4.10	Confidentiality obligations .....	35
4.11	Collection and storage of information .....	35
CHAPTER 5: DISSEMINATION AND TRAINING.....		36
5.1	Dissemination .....	36
5.2	Training.....	36
CHAPTER 6: THE DISCIPLINARY SYSTEM.....		38
6.1	Function of the Disciplinary System .....	38
6.2	Relevant conduct.....	38
6.3	Penalties .....	39
6.4	Measures against directors and attorneys.....	40
6.5	Measures against auditors.....	40
6.6	Measures against Third Parties.....	41
CHAPTER 7: CHECKS ON THE MODEL'S ADEQUACY .....		42
CHAPTER 8: THE COMPONENTS OF THE MODEL .....		43
8.1	The Elements of the Model.....	43
8.2	Organisational Elements of the Model .....	43
8.3	The general controls .....	43

8.3.1	The Code of Conduct .....	43
8.3.2	The Anti-Bribery Policy .....	44
8.3.3	System of powers .....	44
8.3.4	Segregation.....	45
8.3.5	Traceability and archiving.....	45
8.3.6	Management system for outsourced processes .....	45
8.3.7	Cash flow management and control system .....	46
8.3.8	Checks and monitoring.....	47
8.3.9	Information flows .....	47
8.3.10	Contractual clauses .....	47
8.4	Control Protocols of the Special Part .....	47

**DEFINITIONS**

- “Sensitive Activities”: activities carried out by the Company that are exposed to the risk of commission of Offences.
- “Board of Directors” or “Board”: the Company’s board of directors.
- “Chiesi”: Chiesi farmaceutici S.p.A.
- “Contributors”: those who act in the name of and/or on behalf of UNIKERIS under a mandate, or those who collaborate with UNIKERIS under a collaboration agreement of any nature (excl. Consultants and Partners).
- “Code of Conduct”: the Code of Conduct adopted by Chiesi Farmaceutici S.p.A. and valid for the entire Group
- “Consultants” means any natural person or independent company working on behalf of UNIKERIS and/or a Group company to provide expert advice or professional services of an intellectual nature to be used by UNIKERIS and/or a Group company.
- “Addressees”: the parties indicated in clause 3.8 of this Model.
- “Legislative Decree 231/2001” or “Decree”: Legislative Decree No. 231 of 8 June 2001 and subsequent amendments and additions.
- “Suppliers”: the Company’s suppliers of professional and non-professional goods and services, including those of a financial nature.
- “Function(s)”: all company and/or Group functions assigned to the performance of company activities relevant to this Model.
- “Group” or “Chiesi Group”: Chiesi Farmaceutici S.p.A. and all its subsidiaries.
- “Confindustria Guidelines”: the guidelines for the construction of organisation, management and control models under Legislative Decree 231/2001 approved by Confindustria, in the latest version published in June 2021.
- “Management”: the members of the Board of Directors, the heads of secondary offices and the heads of the main Group Functions involved in Sensitive Activities.
- “Model” or “231 Model”: the organisation, management and control model stipulated under Legislative Decree 231/2001.
- “Corporate Bodies”: the Board of Directors and the Board of Auditors of the Company.

- “Supervisory Body” or “Body” or “SB”: internal body (single member or multiple member) responsible for supervising the operation of and compliance with the Model and its updates.
- “P.A.” or “Public Administration”: public administrative bodies, including its officials and individuals in charge of public services, such as: the judicial authorities; Italian and foreign national and local institutions and public administrative bodies; the Antitrust Authority; the Italian Medicines Agency (“**AIFA**”); the Italian Data Protection Authority; the Authority for Electricity, Gas and the Water System; and other Italian and foreign supervisory authorities, or private entities with equivalent functions, and their relevant officials and internal bodies.
- “Partners”: contractual counterparties of the Company, both natural and legal persons, with whom the Company enters into any form of contractually regulated cooperation relationship whereby they cooperate with the Company in the context of Sensitive Activities.
- “Anti-Bribery Policy”: the Anti-Bribery Policy of the Chiesi Group, formally adopted by UNIKERIS by a resolution of the Board of Directors on 5 December 2022.
- “Company procedures”: policies, guidelines, operating instructions, company and/or Group SOPs relevant to the performance of Sensitive Activities.
- “Processes”: company areas of Sensitive Activities.
- “Product”: the Revcovi® pharmaceutical product distributed by the Company – also through other Group companies – to prevent, cure and treat rare diseases and pathologies.
- “Control Protocols”: the rules of conduct, prohibitions and controls aimed at preventing, with regard to each Process, the commission of the Offences.
- “Public Officials”: (a) any person exercising a legislative, judicial or administrative public function; (b) any person acting in an official capacity in the name of or on behalf of: (i) a Public Administration of a State, whether local, national or federal; (ii) an agency, office or body of the European Union or of a Public Administration of a State; (iii) where the law of the relevant State so provides, an enterprise owned, controlled or participated in by a Public Administration of a State, unless this enterprise operates on a normal commercial basis in the relevant market, i.e., on a basis substantially equivalent to that of a private enterprise; (iv) a public international organisation, such as the European

Bank for Reconstruction and Development, the International Bank for Reconstruction and Development, the International Monetary Fund, the World Bank, the United Nations or the World Trade Organisation; or (v) a political party, a member of a political party or a candidate for political office, whether Italian or foreign; or (c) any person in charge of a public service, to be understood as a person who, for whatever reason, performs a public service (i.e., an activity that is regulated in the same manner as a public function, but characterised by a lack of powers typical of a public function). The performance of simple orderly tasks and the performance of merely material work are excluded.

- “Offence(s)” or “Predicate Offence(s)”: any of the offences referred to in Legislative Decree 231/2001.
- “System of Powers”: the set of proxies and powers of attorney granted within the Company, as well as any powers of representation granted to Third Parties.
- “Disciplinary System”: the disciplinary system forming part of this Model.
- “SpeakUp&BeHeard”: the Chiesi Group’s reporting system consisting of a dedicated platform (independent of the Company’s information systems) and a voicemail.
- “Third Parties”: independent third parties who perform their activities by supplying goods and/or providing services in the interest/advantage and/or in the name and on behalf of the Company in relation to the Sensitive Activities regulated by this Model. Third Parties also include Consultants, Contractors, Suppliers, any intermediaries and/or agents and Partners who perform their activities in the interest/benefit and/or in the name and on behalf of the Company and in relation to any Sensitive Activities.
- “UNIKERIS” or “Company”: UNIKERIS LIMITED, with registered office in Manchester M22 5LG (United Kingdom), 333 Styal Road and with secondary office in Parma (PR), Stradello Marche 6.

## CHAPTER 1: THE ADMINISTRATIVE LIABILITY REGIME OF LEGAL PERSONS, COMPANIES AND ASSOCIATIONS

### 1.1 Legislative Decree 231/2001 and the relevant legislation

#### 1.1.1 Liability under Legislative Decree 231/2001

Legislative Decree No. 231 of 8 June 2001 (“**231 Decree**”) entered into force on 4 July 2001 and sets out the “regulations on the administrative liability of legal persons, companies and associations, including those without legal personality”.

The Decree aimed to bring domestic legislation governing the liability of legal persons into line with several international conventions to which Italy had long since acceded, such as the Brussels Convention of 26 July 1995 on the protection of the financial interests of the European Communities, the Brussels Convention of 26 May 1997 on combating bribery involving officials of the European Community or its Member States, and the OECD Convention of 17 December 1997 on combating bribery of foreign public officials in international and economic transactions.

Art. 5 of Legislative Decree 231/2001 sets out the liability of a company if specific offences (i.e., predicate offences) are committed in its interest or to its advantage:

- (a) by ‘**apical**’ persons, i.e., persons who: (i) hold positions of representation, administration or management of a company or of an organisational unit of a company with financial and functional autonomy; or (ii) exercise, even de facto, the management and control of a company (e.g., directors and general managers); or
- (b) by persons “subject to the **direction or supervision**” of any apical person indicated in point (a) above (i.e., all non-managerial employees and Third Parties).

Therefore, if any predicate offences are committed by the above persons, the criminal liability of a natural person who materially committed the offence is added – if and insofar as all the other regulatory prerequisites are met – to the ‘administrative’ liability of the company.

These rules therefore aim to include corporate entities among parties subject to criminal penalties for specific offences that are committed in their interest (with a view to the corporate policy adopted) or to their advantage (to obtain a pecuniary benefit from the commission of the offence).<sup>1</sup> With regard to criminal penalties, all offences committed

---

<sup>1</sup> Recent guidelines of the Supreme Court of Cassation – also referred to by the Confindustria Guidelines – show that in culpable offences (health & safety offences and environmental offences) the interest or advantage



always entail the application of a pecuniary penalty against the legal person; for more serious offences, the application of prohibitory penalties is also envisaged, such as disqualification from carrying on a business; suspension or revocation of authorisations, licences or concessions; prohibition from contracting with the Public Administration; exclusion from financing, contributions or subsidies and the possible revocation of those already granted; and prohibition from advertising goods and services.

The liability imposed by the Decree also arises in relation to offences committed abroad if the State in which the offence was committed does not prosecute the specific offence.

Additionally, any incriminating offences listed under the Decree that are attempted result in the company incurring liability under the Decree. More specifically, Art. 26(1) of the Decree envisages that, in cases where the indicated offences are attempted, the pecuniary penalties (in terms of amount) and disqualification penalties (in terms of time) are reduced by between one third and one half. However, under Art. 26 of the Decree, a company is excluded from liability for attempted offences if it “voluntarily prevents the action from being carried out or the event from taking place”.

### 1.1.2 Offences

The typology of predicate offences is very broad and includes the following offences:

- (a) undue receipt of funds; fraud to the detriment of the State, a public body or the European Union or for the purpose of obtaining public funds; computer fraud to the detriment of the State or a public body; and fraud in public procurement (Art. 24 of Legislative Decree 231/2001);
- (b) computer crimes and unlawful processing of data (Art. 24-*bis* of Legislative Decree 231/2001);
- (c) organised crime offences (Article 24-*ter* of Legislative Decree 231/2001);<sup>2</sup>
- (d) embezzlement, extortion, undue induction to give or promise benefits, bribery and abuse of office (Art. 25 of Legislative Decree 231/2001);

---

must also refer to a breach of precautionary rules (e.g., saving safety costs; increasing performance speed or productivity; or sacrificing the adoption of accident prevention measures).

<sup>2</sup> The Company adheres to the interpretative orientation on the identification of the predicate offence for the offence of criminal conspiracy, whereby 231 liability of the entity for the offences set out in Legislative Decree 231/2001 must be limited solely to cases in which the contested case is included in one of the Predicate Offences indicated in the Decree itself (see Criminal Court of Cassation, Section VI, no. 3635 of 24 January 2014). The Company also adopts this approach in relation to the assessment of the offence of self money laundering, in line with the criteria clarified by the Confindustria Guidelines on this point.

- (e) offences of counterfeiting money, public credit cards, revenue stamps and identification instruments or signs (Art. 25-*bis* of Legislative Decree 231/2001);
- (f) offences against industry and trade (Art. 25-*bis*.1 of Legislative Decree 231/2001);
- (g) corporate offences (Art. 25-*ter* of Legislative Decree 231/2001);
- (h) offences with the purpose of terrorism or subversion of the democratic order (Art. 25-*quater* of Legislative Decree 231/2001);
- (i) offences relating to female genital mutilation practices (Art. 25-*quater*.1 of Legislative Decree 231/2001);
- (j) offences against the individual (Art. 25-*quinquies* of Legislative Decree 231/2001);
- (k) market abuse crimes and administrative offences (Art. 25-*sexies* of Legislative Decree 231/2001);
- (l) transnational offences (Art. 10 of Law No. 146 of 16 March 2006);
- (m) offences of culpable homicide and grievous or very grievous bodily harm committed in breach of the rules on the protection of health & safety at work (Art. 25-*septies* of Legislative Decree 231/2001);
- (n) offences of receiving, laundering and using money, goods or benefits of unlawful origin, as well as self-money laundering (Art. 25-*octies* of Legislative Decree 231/2001);
- (o) offences relating to non-cash means of payment (Art. 25-*g*.1 of Legislative Decree 231/2001);
- (p) copyright infringement offences (Art. 25-*novies* of Legislative Decree 231/2001);
- (q) inducement not to make statements or to make false statements to the judicial authorities (Art. 25-*i* of Legislative Decree 231/2001);
- (r) environmental offences (Article 25-*undecies* of Legislative Decree 231/2001);
- (s) employment of third-country nationals whose stay is irregular (Art. 25-*duodecies* of Legislative Decree 231/2001);
- (t) crimes of racism and xenophobia (Art. 25-*terdecies* of Legislative Decree 231/2001);
- (u) fraud in sporting competitions, unlawful gaming or betting and gambling by means of prohibited apparatus (Art. 25-*quaterdecies* of Legislative Decree 231/2001);

- (v) tax offences (Art. 25-*quinquiesdecies* of Legislative Decree 231/2001);
- (w) smuggling offences (Art. 25-*sexiesdecies* of Legislative Decree 231/2001);
- (x) cultural heritage offences (Art. 25-*septiesdecies* of Legislative Decree 231/2001); and
- (y) laundering of cultural goods and devastation and looting of cultural and landscape goods (Art. 25-*duodevicies* of Legislative Decree 231/2001).

However, **not all the Presumed Offences are currently conceivable** in relation to the Company's business activities. The **Special Part of the Model** indicates which specific Crimes are considered potentially relevant in the performance of the Company's activities.

### 1.1.3 Applicability of Legislative Decree 231/2001 to foreign-law entities

Art. 1(2) of Legislative Decree 231/2001 defines the scope of application of the rules governing the administrative liability of entities without drawing any distinction between entities established in Italy and entities established abroad.

From the outset, the jurisprudence on its merits has expressed the view that because the criterion that establishes jurisdiction to decide on an entity's administrative liability (i.e., under Art. 36(1) of Legislative Decree No. 231/2001) applies the legal rule of *locus commissi delicti* (i.e., the place where the predicate offence was committed), a legal entity whose head office is abroad can be investigated if the predicate offence was committed in Italy.

Also, according to recent caselaw,<sup>3</sup> there is “no reason to believe that legal persons are subject to special rules compared to those in force for natural persons so as to escape the principles of the mandatory nature and territoriality of criminal law”. In fact, Arts. 3 and 6(1) of the Criminal Code stipulate that: (a) Italian criminal law is mandatory against all persons on Italian territory, irrespective of their nationality, subject to the exceptions of public and international law; and (b) an offence committed on Italian territory can be prosecuted under Italian law.

Therefore, full or partial commission of an Offence on Italian territory entails Legislative Decree 231/2001 being applied to the entity in whose interest or to whose advantage the Offence was committed, regardless of whether the entity has its head office in another country or whether the law of that country does not provide for organisational-preventive burdens similar to those of Legislative Decree 231/2001.

---

<sup>3</sup> See *Criminal Court of Cassation*, sect. VI, decision no. 11626 of 7 April 2020 (in accordance with Criminal Court of Cassation, sect. IV, judgment no. 32899 of 8 January 2021 - dep. 6 September 2021).

## 1.2 The adoption of the ‘organisation, management and control model’ as a possible exemption from administrative liability

Art. 6 of the Decree introduces a special form of exemption from the liability in question if the company proves that:

- (a) it has adopted and effectively implemented through its management body, before the commission of the offence, an organisational and control model capable of preventing offences of the kind committed;
- (b) it has entrusted an internal body with autonomous decision-making and control powers with the task of supervising the operation of and compliance with the model, as well as ensuring that it is updated;
- (c) the persons who committed the offence acted by fraudulently evading the above model; and
- (d) there has been no or insufficient supervision by the body referred to in point (b) above.

The Decree (as amended by Legislative Decree No. 24/2023<sup>4</sup>) also envisages that the organisation and control model – in relation to the extent of the delegated powers and the risk of commission of the Offences – must meet the following requirements:

1. identify all activities whose scope entails a risk of Offences being committed (i.e., Sensitive Activities);
2. set out, or refer to, specific protocols governing the formation and implementation of corporate decisions in relation to the Offences to be prevented;
3. identify the financial resources suitable for implementing an organisational system to prevent the commission of the Offences;
4. impose information obligations towards the body that supervises the functioning of and compliance with the model;
5. set up an internal disciplinary system capable of penalising non-compliance with the measures indicated in the model;

---

<sup>4</sup> Legislative Decree No. 24/2023 “*Implementation of Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council dated 23 October 2019 on the protection of persons who report breaches of Union law and bearing provisions concerning the protection of persons who report breaches of national laws*”.

6. establish internal reporting channels and prohibition of retaliatory actions according to Legislative Decree No. 24/2023 ("**Decree 24/23**");
7. provide within the disciplinary system mentioned under point 5 above specific penalties against whoever (i) breaches the confidentiality protection measures set out by article 12 of Decree 24/23 for the whistleblower, the persons involved and persons mentioned in the reported conduct; (ii) adopts retaliatory actions against the whistleblower (and/or the further persons/entities reported under article 3.5 of Decree 24/23<sup>5</sup>), for reasons connected, directly or indirectly, to the report made; (iii) hampered or attempted to hamper report submission.

---

<sup>5</sup> According to article 3.5 of Decree 24/23, protection measures against the retaliatory actions reported under article 17 of Decree 24/23 apply to: whistleblowers (i.e. persons both internal and external to the company and linked to it by an employment and/or collaboration relationship, as defined under article 3 of Decree 24/23); whistleblower's facilitators; persons in the same work environment as the whistleblower and who are related to him/her by a stable emotional bond or kinship within the fourth degree; colleagues of the whistleblower, who work in the same work environment as the whistleblower and who have a usual and running relationship with the same; entities owned by the whistleblower or for which the same whistleblower works, as well as to entities operating in the same work environment of the whistleblower.

## **CHAPTER 2: THE COMPANY, THE GROUP, GOVERNANCE AND ORGANISATIONAL STRUCTURE**

### **2.1 The Company**

UNIKERIS LIMITED is a company incorporated under English law with its registered office in Manchester M22 5LG (United Kingdom), 333 Styal Road and its own Italian branch office in Parma (PR), Stradello Marche 6, as of 1 January 2022. The Company is tax resident in Italy.

The Company's main activity is the distribution of pharmaceutical products. Currently, the Company distributes, through Group companies or third parties (incl. Partners and Third Parties), the drug Revcovi® to hospital institutions in different geographic areas (e.g., Europe, Turkey, Middle East and Japan). Revcovi® is a pharmaceutical product intended for the prevention, cure and treatment of rare diseases and pathologies licensed in the USA and Japan.

### **2.2 The organisational structure of the Company**

The Company's share capital is represented by shares wholly owned by Chiesi Farmaceutici S.p.A., which is therefore the Company's sole shareholder.

The Company's legal form is a single-member private company limited by shares and its governance system consists of Shareholders' Meetings, a Board of Directors and a Board of Statutory Auditors.

#### **2.2.1 Shareholders' Meeting**

Resolutions passed by a Shareholders' Meeting are either ordinary or extraordinary in accordance with applicable law. More specifically, ordinary resolutions must be passed for: approvals of the Company's annual financial statements; appointments and dismissals of directors; appointments of the Board of Statutory Auditors, its Chairman and any person or entity entrusted with the legal auditing of the Company's accounts; setting directors' and auditors' remuneration; and any resolutions on the liability of directors and auditors. Amendments to the Articles of Association, the dissolution of the Company, the appointment of liquidators and any other matters under the law or the Articles of Association must be approved by special resolution.

The Assembly is chaired by the Chairman of the Board of Directors.

### **2.2.2 Board of Directors**

The Board of Directors is entrusted with the Company's management and to this end it performs all acts and transactions regarding the Company's ordinary and extraordinary administration, excl. acts and transactions that the law or the articles of association expressly reserve to the shareholders.

Currently, the Board of Directors takes the form of a five-member board of directors, with an Italian majority. Additionally, the board of directors appoints three members of the Board of Directors as '*institori*' with powers over management of the Company's branch office under Arts. 2203 to 2208 inclusive of the Italian Civil Code. These powers are to be exercised severally and with the power to sub-delegate individual acts or categories of acts to third parties.

The Company's legal representation vests in the Chairman of the Board of Directors and also the members of the Board of Directors (*institori*) within the limits of the powers set out in the deed of appointment.

If powers are delegated to several directors, with joint and/or several powers, the legal representation also vests in them, consistently with the delegated powers.

### **2.2.3 Board of Auditors**

The Board of Statutory Auditors is responsible for ensuring that: (a) the board of directors and shareholders meetings comply with the law and the articles of association; and (b) the principles of proper administration and the adequacy of the organisational, administrative and accounting structure are observed.

The Board of Statutory Auditors may: (a) carry out inspections and controls; and (b) request information from the directors regarding the company's management or specific business matters.

### **2.2.4 Organisation**

The Company is small; and all major management and business decisions relating to the Company's activities are taken in Italy.

Corporate activities are outsourced under specific contracts to: (a) third parties (incl. Third Parties); and (b) other Group companies (with the support of specific corporate functions).

With regard to outsourcing business activities under point (a) above, the Third Parties perform activities for the Company that include distribution of the Product, management

and execution of orders for the Product, and participation in the procedures called by the Public Administration for the supply of the Product.

However, with regard to outsourcing of business activities under point (b) above, the Chiesi Group companies primarily involved are: (i) Chiesi Limited, which provides the Company with a range of services through functions/employees based in the UK (e.g., customer service, medical liaison services, medical affairs, management, financial services, consultancy and assistance for all matters relating to human resources management, legal services, company secretarial services, support services and regulatory and quality assurance services); and (ii) Chiesi Farmaceutici S.p.A., which provides management support services, tax compliance management for the secondary office and intellectual property services through functions/employees based in Italy.

The allocation of activities to Chiesi Farmaceutici S.p.A. makes it possible to make the Company's activities part of the broader Chiesi Group strategy and to standardise the management of the company's product portfolio and intellectual property rights.



## CHAPTER 3: ADOPTION OF THE MODEL.

### 3.1 Objectives pursued with the adoption of the Model

The adoption of the Model was promoted in line with the Group's ethical and governance principles to ensure the appropriate conduct of all activities and prevent the commission of specific types of offences, i.e., those listed under the Decree.

The Company is aware of the value that can derive from an internal control system capable of preventing the commission of Offences by its Corporate Bodies and, in general, by third parties operating in the name of or on behalf of or in the interest of the Company, under the supervision of senior management. Also, the Company is aware that the adoption and effective implementation of the Model improves the system of Corporate Governance in that they limit the risk of the commission of Offences and allow it to benefit from the exemption under Legislative Decree 231/2001.

The Model has been prepared and implemented in the belief that beyond the Decree's provisions, which envisage the Model itself as an optional, non-mandatory element, the Model could constitute – in addition to an exempting circumstance under the Italian legislation on the liability of entities for administrative offences deriving from crime under Legislative Decree 231/2001 – a fundamental tool to raise awareness among all those who work in the name and on behalf of UNIKERIS. This will ensure that all those who work for the Company adopt the correct conduct when they perform their activities for the Company. The 231 Model serves as a fundamental instrument to raise awareness among all individuals who work in the name and on behalf of UNIKERIS to the need to adopt correct and honest conduct when performing their activities for the Company, which should therefore prevent the risk of commission of the Offences.

Therefore, the purpose of this Model is to set up a system of prevention, deterrence and control to reduce the risk of offences being committed by identifying the Sensitive Activities, the principles of conduct that must be complied with by the Recipients of the Model, and specific control activities, which are all aimed at preventing the commission of Offences.

More specifically, the Model aims to:

- develop an awareness among all those who work in the area of Sensitive Activities that – in the event of conduct that breaches the Model or other company rules and procedures (as well as with the law) – specific offences can have criminal consequences not only for themselves but also for the Company;

- reiterate that these forms of unlawful conduct are strongly condemned by the Company because (even if it were theoretically in a position to take advantage of them) they are in any case contrary not only to the law but also the Group's ethical and social principles; and
- enable the Company, by monitoring Sensitive Activities, to take timely action to prevent or counteract the commission of Offences.

### 3.2 Scope of the Model

The Model 231 covers all the activities carried out by the Company that are identified as potentially at risk of commission of the offences listed under the Decree (i.e., Sensitive Activities).

It is very important to emphasise that **the Model also covers Sensitive Activities that are wholly or partly entrusted to Third Parties or other Group companies**. The main Sensitive Activities wholly or partly entrusted to Third Parties or other Group companies are listed in the Special Part.

In this case, the individuals entrusted with these activities must also comply with all applicable provisions of this Model.

### 3.3 Underpinning elements and principles of the Model

The following are considered as cornerstones of the Model:

- Raising awareness of and disseminating the codes of conduct and procedures set at all levels of the company.
- Mapping Sensitive Activities.
- Risk prevention by adopting specific procedural principles aimed at regulating the formation and proper implementation of corporate decisions in relation to the Offences to be prevented.
- Control measures aimed at preventing the risk of offences being committed. More specifically, this includes the verification and documentation of all operations carried out in the context of Sensitive Activities; compliance with the principle of segregating roles when structuring corporate processes and managing financial resources; the definition of authorisation powers consistent with the responsibilities assigned; and the verification of corporate conduct. These control measures should result in the Model being periodically updated (i.e., ex post control).

- Giving the Supervisory Body specific tasks to supervise the effective and correct functioning of the Model.

More specifically, the Model **takes into account the existing and already operating company and Group control processes and systems** insofar as they are considered suitable to also serve as crime prevention and control measures on the processes involved in Sensitive Activities.

The 231 Model is characterised by: (a) effectiveness, i.e., the adequacy of the set of controls put in place to prevent the commission of alleged offences; (b) specificity, i.e., consideration of the Company's characteristics, size, business type and historical events; and (c) topicality, i.e., constant updating.

The Model's design has also been guided by a criterion of proportionality – within which rules and controls have been established that are proportionate to the small size and simplified organisational structure of the Company's secondary office – and the need for effective dissemination of the Model to all Addressees.

### **3.4 Adoption of the Model**

This General Part of the Model was adopted for the first time on [31 May 2023] by a decision of the Board of Directors. This decision also appointed the Supervisory Body, which is entrusted with supervising the functioning, effectiveness and observance of the Model itself and promoting its updating.

### **3.5 The 'acceptable risk' approach**

Essential in the construction of a preventive control system is the concept of '**acceptable risk**'. More specifically, for the purposes of applying Legislative Decree 231/2001, it is essential to determine an effective threshold that allows a limit to be placed on the quantity and quality of the preventive measures to be adopted and implemented to avoid the commission of the alleged offences. If the acceptable risk is not determined in advance, the quantity/quality of preventive controls that could be instituted would in fact be virtually infinite, with intuitable consequences in terms of company operations. The same general principle, which can also be invoked in criminal law, of the concrete enforceability of conduct constitutes a central reference criterion in this regard.

As pointed out by the Confindustria Guidelines on the appropriate preventive control system to build based on the risk of commission of the alleged offences, with regard to intentional offences, the acceptable threshold is met by deploying a prevention system that cannot be

circumvented unless by fraud. This is in line with the logic of ‘fraudulent evasion’ of the 231 Model as an express exemption for the purposes of excluding the entity’s liability (see Art. 6(1)(c) of Legislative Decree 231/2001: “persons have committed the offence by fraudulently circumventing the models...”).

As pointed out in caselaw, the ‘fraud’ referred to in Legislative Decree 231/2001 does not necessarily require actual artifice and deception; at the same time, however, fraud cannot consist merely of a breach of the 231 Model’s prescriptions. Fraud in this context is held to have occurred if the 231 Model is breached by circumventing the security measures that are in place to ensure its effectiveness.

Based on these principles, for all Sensitive Activities considered to be ‘at risk’ of 231 Decree offences, the Company’s 231 Model has been prepared by including also a Special Part that is reasonably capable of preventing all possible intentional offences, unless an offence has been fraudulently evaded.

### **3.6 Model Structure**

The 231 Model comprises the following main components:

- (a) this General Part, which illustrates the 231 Model’s overall structure and the set of rules and general principles imposed by it; and
- (b) the Special Part, which regulates corporate processes and Sensitive Activities and sets out rules of conduct, prohibitions and control measures to prevent the commission of Offences.

### **3.7 Criteria for preparing the Model**

#### **3.7.1 Phases**

In preparing this Model, the Company was inspired by the Confindustria Guidelines. Consistent with these guidelines, the Model has been prepared by:

- identifying all company processes and Sensitive Activities to verify which areas/sectors of the company are at risk of the Offences being committed; and
- preparing control protocols capable of preventing the identified risks.

The preparation of this Model (and any subsequent updates of a substantial nature) is also supplemented by the following activities:

#### **3.7.1.1 Mapping of risk areas**

During this phase, the company's environment is analysed to map all the activities carried out by the Company and to identify which of these activities fall within the scope of being at risk of specific offences being committed (i.e., Sensitive Activities).

The Sensitive Activities are identified via a preliminary examination of the relevant company documentation – which includes Chamber of Commerce company registers, systems of delegated and proxy powers, and company procedures and contracts – and the collection of information from individuals in senior positions and Group Functions.

Together with the identification of potential risks, an analysis is carried out on the control system that the Company uses to prevent the risks of Offences being committed.

### **3.7.1.2**     'Gap analysis'

Based on the results of the above analysis, the Company identifies the actions that need to be implemented within the various Sensitive Activities (*gap analysis*) – at both the level of existing internal procedures and controls and the level of organisational requirements – to define the Model.

### **3.7.1.3**     Changes, updates and continuous improvements of the Model

Subsequent amendments and additions of a substantial nature to the Model itself are to be decided on by the Board of Directors. However, the Chairman of the Board of Directors has the power to make non-substantial amendments or additions to the text. In both cases, the Supervisory Body must be notified of these amendments.

More specifically, the Board of Directors must promptly: (a) amend the Model if significant violations or circumventions of it are identified that show its inadequacy, even if only partial, to guarantee the effective prevention of alleged offences; and (b) update the 231 Model, including at the request of the Supervisory Body, if significant changes occur to the legislative and regulatory system, including internal, governing the Company's activities and/or its structure, organisation or activities.

For the above purposes, the Supervisory Body must provide the board of directors a written report of any circumstances suggesting the need, or even the advisability, to amend or update the 231 Model.

### **3.7.2 Methodology adopted to prepare the Special Part of the Model**

The Special Part of the Model comprises specific control protocols applicable to individual company processes and Sensitive Activities and was prepared in line with the methodology described in § *I. Introduction* of the Special Part, to which reference is made.

### **3.8 Addressees of the Model**

The rules in this Model are addressed to all individuals who are part of the Company's organisation, and in particular:

- (a) individuals in positions of representation, administration or management of the Company;
- (b) individuals who exercise management and control of the Company itself (even de facto); and
- (c) other corporate and/or Group Functions carrying out activities on behalf of and/or in the interest of the Company.

Additionally, the principles of conduct in the Model and several specific rules also apply to Third Parties.

## **CHAPTER 4: THE SUPERVISORY BODY**

### **4.1 Appointment of the Supervisory Body**

Under Art. 6(1)(b) of the Decree, a suitable 231 Model requires a Company to have a body with autonomous powers of initiative and control that is entrusted with supervising the functioning of and compliance with the models and ensuring that they are updated.

To comply with this requirement, the Company has appointed the Supervisory Body.

The Supervisory Body is appointed by a special resolution of the Board of Directors: in this regard, adequate information concerning the professional suitability of its members must be provided at the relevant meeting.

All members of the Company's corporate bodies must be informed of the appointment of the Supervisory Body.

### **4.2 Eligibility Requirements**

The members of the Supervisory Body need to possess adequate requirements of autonomy, independence, professionalism, consistency, honourability and absence of conflicts of interest.

#### **4.2.1 Strengthened autonomy and independence**

The requirement of autonomy and independence presupposes that the Supervisory Body is answerable, in the performance of its function, only to the highest hierarchical level (i.e., the board of directors).

Autonomy and independence must be understood in more than just a formal sense: in other words, the Supervisory Body must be endowed with effective powers of inspection and monitoring and: (a) be able to access relevant corporate information at its own initiative; (b) be provided adequate resources; and (c) be able to make use of instruments, support teams and experts in the performance of its monitoring activities.

More specifically, this requirement is ensured by the board of directors' obligation to approve an adequate annual allocation of financial resources, also at the request of the Supervisory Body itself, which the Supervisory Body can use for any purposes required to properly perform its duties (e.g., specialist consultancy services and necessary travel expenses).

Independence also presupposes that no members of the Supervisory Body find themselves in an actual or potential conflict of interest with the Company or hold executive functions

within the Company that would undermine their objectivity of judgement when verifying compliance with the Model.

Finally, to guarantee the requirements of independence and autonomy, from the appointment date and throughout the duration of the office, each member of the Supervisory Body:

- (a) must not serve as a member of the board of directors;
- (b) must not be the direct or indirect owner of any Company shares or other shareholdings that are large enough to allow him/her to exercise control or significant influence over the Company;
- (c) must not – if external to the Company – directly or indirectly have any economic relations with the Company (or companies controlled by it or connected to it) that are of such importance that they condition their autonomous judgement. This must also be assessed with regard to the subjective financial position of the individual. Each Supervisory Body member also must have no significant business relations with the directors with delegated powers (i.e., executive directors) or shareholders controlling the Company;
- (d) must – if internal to the Company – hold a non-executive position and not be directly engaged in business activities, such as individuals engaged in *compliance* and/or *internal audit* functions;
- (e) may be a trade union representative;
- (f) must not be related to or part of the executive directors' household, where household means the spouse not legally separated and relatives up to the fourth degree of kinship;
- (g) must not have any relationship of kinship, marriage or affinity up to the fourth degree with: (i) members of the Board of Directors; (ii) individuals holding representative, administrative or management positions in the Company; (iii) individuals exercising (also de facto) management and control of the Company; or (iv) members of the Board of Statutory Auditors; and
- (h) must have and maintain the integrity requirements set out in section 4.2.2.



#### 4.2.2 Honourability and grounds for ineligibility

An individual cannot be appointed to the Supervisory Body if any of the following factors apply, which also result in an individual already appointed to the Supervisory Body being automatically removed from office:

- (a) Any of the conditions under Art. 2382 of the Civil Code, i.e., if an individual is incapacitated, disqualified, bankrupt or sentenced to a punishment entailing disqualification (even temporary) from public office or inability to exercise executive offices.
- (b) An individual has been subject to preventive measures ordered by the judicial authorities under Law No. 1423 of 27 December 1956 (law on preventive measures against persons dangerous to security and public morality) or Law No. 575 of 31 May 1965 (anti-mafia law).
- (c) An individual has been convicted by a court decision, including decisions subject to appeal, or subject to a court decision under Arts. 444-*et seq.* of the Criminal Procedure Code, including a conditionally suspended sentence, subject to the effects of rehabilitation:
  - (i) for any offences under Title XI of Book V of the Civil Code (Criminal provisions on companies and consortia) or Royal Decree No. 267 of 16 March 1942, as amended or supplemented (Regulations on bankruptcy, arrangements with creditors, receivership and administrative compulsory liquidation);
  - (ii) for an offence against public authorities or imprisonment for a term of at least 1 year for an offence against public faith, property, public order or the public economy or a tax offence;
  - (iii) to imprisonment for a term of at least two years for any non-negligent offence; or
  - (iv) in any event and regardless of the severity of the penalty, for any offences peremptorily provided for under Legislative Decree 231/2001.
- (d) An individual has been declared disqualified, incapacitated or subject to bankruptcy proceedings, or has been convicted with a sentence entailing disqualification from:
  - (i) public office; (ii) executive offices of companies and legal persons; (iii) any profession or art; or (iv) the right to contract with the Public Administration.

Similarly, any individual who has been subject to the ancillary administrative penalties under Art. 187-*quater* of the Consolidated Law on Finance (Legislative Decree 58/1998) – or who has been sentenced to a penalty entailing disqualification (incl. temporary) from public office or temporary disqualification from the management offices of legal persons – may not hold the position of Supervisory Body member and, if he/she already does so, automatically ceases to hold office.

#### **4.2.3 Proven professionalism, specific skills in inspection and consultancy work**

The Supervisory Body must have technical and professional skills that are appropriate to the functions it performs. These characteristics, together with its independence, guarantee its objectivity of judgement. The Supervisory Body must therefore be chosen from among individuals with adequate professional experience in corporate risk control and management and legal matters.

Additionally, the Supervisory Body may hire external professionals specialised in criminal law, company organisation, auditing, accounting and finance.

#### **4.2.4 Continuity of action**

The Supervisory Body must continuously perform all activities necessary for supervising the Model's correct application with adequate commitment and with all necessary investigation powers.

Adequate information on possession of the above requirements must be provided to the Board of Directors when the Supervisory Body is appointed.

### **4.3 Term of office**

Unless the Board of Directors decides otherwise, the Supervisory Body's term of office is set at three years, which may be renewed by a resolution of the Board of Directors.

When the Supervisory Body's term of office expires, it may continue to perform its functions and exercise its powers (as detailed below) until the Board of Directors appoints a new Supervisory Body.

The Supervisory Body may be revoked only for just cause, which must be decided on by a reasoned resolution by the Board of Directors. In this case, the Board of Directors must appoint a new Supervisory Body.

Any of the following constitutes just cause for revocation:

- (a) a breach of this Model;
- (b) the occurrence of any of the causes of incompatibility referred to in section 4.2;
- (c) a conviction of the Company under the Decree, or a plea-bargain sentence that is final, and whose the documentation indicates “omitted or insufficient supervision” by the Supervisory Body under Art. 6(1)(d) of the Decree;
- (d) failure to attend more than three consecutive meetings without justification;
- (e) negligence in performing their duties;
- (f) in the case of individuals who form part of the company structure, any resignation or dismissal or termination of employment; and
- (g) a change in the shareholding structure resulting in a change in the person holding the majority of votes exercisable at the Ordinary Shareholders’ Meeting.

In the event of resignation or automatic disqualification from the Supervisory Body, the Supervisory Body must promptly notify the Board of Directors, which must take the appropriate decisions without delay.

The Supervisory Body may renounce its appointment at any time by giving written notice with the reasons for the renunciation to the Corporate Bodies. This renunciation takes effect upon acceptance or appointment of a new Supervisory Body and in any case within 60 days from the notification date.

#### **4.4 Function of the Supervisory Body**

The Supervisory Body is entrusted with the task of supervision:

- (a) of the effectiveness and adequacy of the Model in relation to the corporate structure and its effective capacity to prevent the commission of the Offences;
- (b) compliance with the Model by the Addressees; and
- (c) of the appropriateness of updating the Model if it needs to be changed because of a change in company and/or regulatory conditions.

On a more operational level, the Supervisory Body has the following tasks:

- (a) Updates, regulatory power, reporting:
  - (i) interpret all relevant legislation and verify the adequacy of the Model to meet these regulatory requirements; and report possible areas of intervention to the Board of Directors;

- (ii) verify whether the elements required under the Special Part of the Model to prevent specific offences (e.g., adoption of standard clauses and completion of procedures) are in any case adequate and meet all requirements of compliance with the Decree; and, if this is not the case, require that these elements are updated;
  - (iii) promote the revision and possible updates of the Model in relation to: (1) ascertainment of breaches of the Model; (2) significant changes to the Company's internal structure, business activities or related performance methods; and/or (3) regulatory changes (e.g., new offences added to Legislative Decree 231/2001); and report possible areas of intervention to the Board of Directors;
  - (iv) promote – if it appears that implementation of the Model is deficient – all necessary initiatives to bring conduct into line with the Model;
  - (v) coordinate with the heads of the other corporate and/or Group functions for the various aspects relating to the implementation of the Model (e.g., creating standard contractual clauses, training and disciplinary measures);
  - (vi) periodically verify – with the other competent Functions' support – the system of powers in force; and recommend changes if any management powers and/or qualifications do not correspond with the powers of representation conferred; and
  - (vii) promptly inform the Board of Directors and the Board of Statutory Auditors of any serious breaches of the Model; and request support from the Functions able to cooperate in verification and identification of suitable actions to prevent the recurrence of the circumstances in question.
- (b) Checks and controls:
- (i) conduct reconnaissance of the company's activities for the purpose of updating the mapping of Sensitive Activities;
  - (ii) carry out – in accordance with the provisions of the annual schedule of the Supervisory Body's activities – periodic targeted checks on specific operations or acts performed within the scope of Sensitive Activities, the results of which must be summarised in a specific *report* submitted to the competent Corporate Bodies;

- (iii) collect, process and store information relevant to compliance with the Model; and update the list of information that must be sent to it or kept at its disposal;
  - (iv) coordinate with the Functions (also through special meetings) for the best monitoring of Sensitive Activities. To this end, the Supervisory Body has free access to all company documentation (hard copy and computerised) that it considers relevant and must be constantly informed by *management* of: (1) all aspects of company activity that could expose the Company to the risk of any Offences being committed; and (2) relations with Collaborators, Consultants, Partners, Suppliers and Third Parties;
  - (v) supervise the implementation of the control procedures laid down in the Model;
  - (vi) promptly verify any criticalities detected by the competent company representatives; and propose appropriate operational solutions; and
  - (vii) verify whether the corrective actions necessary to make the Model adequate and effective are promptly implemented.
- (c) *Training:*
- (i) promote appropriate initiatives for dissemination of knowledge and understanding of the Model; and
  - (ii) help define training programmes and the content of periodic communications to be made to the Corporate Bodies.
- (d) *Violations of the Model and Sanctions:*
- (i) if considered necessary to carry out internal investigations, assume a coordinating and supervisory role for these investigations and use – to perform investigative activities – a company and/or Group Function or a combination of Functions and/or external consultants;
  - (ii) coordinating with the company's *management* to assess or propose the adoption of possible penalties or measures against breaches of the Model. This is without prejudice to the competence of these Functions (particularly HR managers) to issue appropriate decisions and impose penalties (see Chapter 6 of this General Part on this point).

#### 4.5 Powers of the Supervisory Body

The Supervisory Body has, by law, autonomous powers of initiative and control for the purpose of supervising the operation of and compliance with the Model. However, it has no coercive powers or powers to intervene in the corporate structure or impose penalties (these powers are delegated to the competent Corporate Bodies or Functions).

Considering the peculiarities of the attributions and specific professional skills required to perform its supervisory and control tasks, the Supervisory Body must in any case be constantly supported also by the Company's management.

Management, within the scope of their respective functions and within the limits of their assigned powers, is primary responsible for: (a) monitoring activities and areas of competence; and (b) timely and punctual reporting to the Supervisory Body of all anomalies, problems encountered and/or critical issues detected.

The Supervisory Body may request the competent Functions to perform specific monitoring activities to ensure the Model's correct and precise functioning.

All individuals involved within the Company must supervise and inform the Supervisory Body on the correct application of this Model, each within the scope of his or her operational competences.

If it considers it necessary for performance of its supervisory activities and compliance with this Model, the Supervisory Body may request any additional resources from the various Functions with no limits on time or quantity. These resources may also constitute a dedicated full-time or part-time staff if necessary.

Also, if the Supervisory Body requires any professional expertise that the Company does not have, it may hire external consultants.

The Supervisory Body therefore has the power to:

- access all documentation and information relating to the Company;
- use all Functions (who must cooperate) and external consultants;
- collect information from all Addressees of this Model (incl. Third Parties) in relation to all the Company's activities;
- request – through the appropriate channels and individuals – meetings of the Board of Directors and Board of Statutory Auditors to deal with urgent matters;

- request heads of Functions to participate, with no deliberative power, in meetings of the Supervisory Body; and
- use external consultants to delegate circumscribed areas of investigation or activities to. In this regard, the Board of Directors must approve an annual expenditure budget for the Supervisory Body, which has discretion to deploy it for its activities, and supplement this budget for any needs that arise.

#### **4.6 Rules of convocation and operation**

The Supervisory Body may regulate how it functions through specific regulations based on the principles set out below:

- The Supervisory Body draws up minutes (at least every six months or upon every relevant event) on the progress of supervisory activities.
- The Corporate Bodies may request that the Supervisory Body be called to meetings of the Board of Directors or the Board of Statutory Auditors at any time.
- Ad hoc meetings may be held with the Functions and all decisions taken during these meetings must be recorded in writing.
- The meeting minutes record all decisions taken by the Supervisory Body and reflect the main considerations made in reaching the decision; these minutes are kept by the Supervisory Body in its archives.

#### **4.7 Reporting by the Supervisory Body**

The Supervisory Body reports on the implementation of the Model and the emergence of any critical issues.

Two reporting lines are assigned to the Supervisory Body:

- the first, on an ongoing basis, directly to the Chairman of the Board; and
- the second, on a periodic basis at least once a year, to the entire Board of Directors.

These information flows relate to:

- (a) the activities carried out by the Supervisory Body; and

- (b) any critical issues (and points for improvement) that have emerged both in terms of internal conduct or events, and in terms of the Model's effectiveness.

In its annual reporting, the Supervisory Body submits to the Board of Directors a written report on the Model's implementation that contains:

- (a) a summary analysis of all the activities carried out during the year (indicating in particular the specific controls and checks carried out and their outcome, any updates to the mapping of Sensitive Activities, etc.); and
- (b) a plan of planned activities for the following year.

Minutes must be prepared for all meetings with the bodies to which the Supervisory Body reports, and the Supervisory Body must keep copies of these minutes.

The Chairman of the Board of Directors has the power to convene the Supervisory Body at any time, which in turn has the power to convene – through the competent Functions or individuals – meetings of these bodies for urgent reasons.

#### **4.8 Information flows to the Supervisory Body**

The Supervisory Body also exercises its verification and control responsibilities through the analysis of systematic information flows.

The above information and documentation to be sent and/or made available to the Supervisory Body, with the relevant timelines and information channels to be used, are identified in the Model's Special Part.

Communication flows to the SB are divided into:

- (a) Event-driven flows; and
- (b) Periodic flows.

The above information flows must be sent by the competent Functions to the SB's email address: [Unikeris.odv@unikeris.com](mailto:Unikeris.odv@unikeris.com).

##### *Event-driven information flows*

Event-driven flows must be sent in written form (to the SB's mailbox: [Unikeris.odv@unikeris.com](mailto:Unikeris.odv@unikeris.com)) – or in any other way considered appropriate by the SB – upon the occurrence of specific events that are anomalous or atypical, relate to implementation of the Model and company procedures under the Model, relate to Sensitive Activities or are considered useful for performing the SB's duties.



More specifically, for example, the SB requires written notification of the following events:

- (a) any significant enactment, amendment and/or integration of the Company's corporate organisational system and/or corporate structure (extraordinary transactions, etc.), such as amendments and changes to the system of delegated and proxy powers conferred, the organisational chart, etc;
- (b) requests for legal assistance forwarded by the Corporate Bodies who are subject to judicial proceedings for offences under the Decree;
- (c) inspections performed by public bodies (judicial authorities, Financial Police (*Guardia di Finanza*), other Authorities, etc.) or private third parties (i.e., certification bodies, audits by parties external to the Company);
- (d) results of inspections carried out by external Authorities (i.e., the Revenue Agency (*AdE*), Financial Police (*GdF*), Military Police Health & Safety Inspectorate (*Isp. Lav. C.C.*), etc.), from which significant findings, recommendations and/or any sanctions applied to the Company emerge;
- (e) measures and/or news indicating that investigative police bodies or any other authority are carrying out investigations or proceedings (incl. against unknown individuals) for offences under Legislative Decree 231/2001 that involve the Company or its representatives, Corporate Bodies, the Functions carrying out activities in favour of the Company, Collaborators, Consultants, Partners or Suppliers;
- (f) results of first-level controls, controls carried out to implement the Model and internal investigations from which significant critical issues/anomalies emerge and from which facts, acts, events or omissions regarding criticality/liability for compliance with the Model and its correct implementation emerge;
- (g) communications from the Board of Statutory Auditors concerning anomalies/criticalities encountered in assessing and monitoring the adequacy of the Company's organisational structure and internal control system;
- (h) significant or atypical financial/corporate transactions that could raise the risk of an offence; and
- (i) penalty proceedings carried out and any penalties applied – or orders to dismiss these proceedings with relevant reasons – regarding the commission of Offences or a breach of the Model's rules of conduct or procedures.

In addition to the above event-driven information flows, see the Special Part of the Model for other circumstances that give rise to the obligation to send event-driven communication flows to the SB.

The SB may in any case independently request additional periodical information or news concerning specific situations from any corporate Function or structure. The Functions are responsible for keeping all documentation regarding information sent to the SB available.

Any individual required to submit periodic information flows who breaches the information obligations under this paragraph is subject to a disciplinary penalty. This penalty varies depending on the seriousness of the breach and is set by the Supervisory Body based on the rules under this Model.

#### *Periodic information flows*

In addition to the above information to be provided in a timely manner, all Functions and Functions outsourced from other Group companies or Third Parties (as identified in the Special Part) must provide the Supervisory Body all information useful for the purposes of its supervisory activities.

In line with the periodic frequency set out under the Special Part, the designated individual in charge of each respective Function must provide the reported information by email to the SB: [Unikeris.odv@unikeris.com](mailto:Unikeris.odv@unikeris.com).

See the Special Part of the Model for the precise circumstances that give rise to the obligation to send periodic communication flows (e.g., quarterly, half-yearly or yearly) to the SB.

#### **4.9 Reports of conduct relevant to the Model**

In addition to the system of information flows outlined above, which is imperative, anyone who becomes aware, by virtue of their duties performed, of unlawful conduct relevant under the Decree or of any violation of this Model must immediately report this through SpeakUp&BeHeard. If any reports prove to be unfounded or made with malice or gross negligence, the measures set out in the Disciplinary System apply.

SpeakUp&BeHeard is the reports management system adopted by the Chiesi Group. This system comprises a web-based platform that does not reside in the Group's IT system and is hosted on an independent server, plus an additional voicemail. It can be accessed by anyone wishing to file a report and provides the possibility for the whistleblower who prefers to report orally to request a direct meeting with the Company.

The system is structured in a way that guarantees (also through computerized methods) the highest levels of confidentiality regarding the reports, the identity of the whistleblower and the individual reported (without prejudice to legal obligations and the protection of the rights of the Company and of individuals wrongly accused and/or in bad faith). It guarantees also the confidentiality, security, non-traceability and integrity of all data relating to the report, in compliance with Decree 24/23. In the case of reports filed using any other methods, the Company is unable to guarantee the same levels of protection. More specifically, if the report is filed by email, anonymity might not be guaranteed.

Reports affecting Unikeris communicated via SpeakUp&BeHeard will be managed by Unikeris Supervisory Body, who holds the requirements provided by Decree 24/23 for the body in charge of managing reports.

In any case, the Company verifies and warrants that whistleblowers will not be subject to any form of retaliation, discrimination or penalization, whether direct or indirect, for reasons connected, directly or indirectly, to the report made. In particular, no one may be subject to any of the retaliatory actions provided for under article 17 of Decree 24/23 (by way of example: coercion, intimidation, discrimination or otherwise unfavorable treatment, early termination or cancellation of the contract for the supply of goods or services), without prejudice to the application of the measures provided for in the Disciplinary System against those who make reports (which turn out to be unfounded) with malice or gross negligence. The process of sending and managing reports and the roles and responsibilities of those involved in the process are set out in the Guideline and SOP titled “Use and Management of SpeakUp&BeHeard”.

#### **4.10 Confidentiality obligations**

The Supervisory Body must fulfil all tasks with the diligence required by the nature of the task and the activity performed as well as its specific competences.

The Supervisory Body is bound by confidentiality obligations regarding news and information acquired in the performance of its duties.

#### **4.11 Collection and storage of information**

Any information collected and any reports received or prepared by the Supervisory Body must be retained for 10 years in a special archive maintained by the Supervisory Body in hard copy or electronic format.

## **CHAPTER 5: DISSEMINATION AND TRAINING**

### **5.1 Dissemination**

In line with the provisions of Legislative Decree 231/2001 and the Confindustria Guidelines, the Company fully publicises this Model through the most appropriate communication channels.

Communication must be widespread, effective, clear and detailed, with periodic updates related to changes in the Model, in compliance with the Confindustria Guidelines.

The adoption of this Model and subsequent updates are sent to: (i) all members of the Corporate Bodies; (ii) the Functions; and (iii) Third Parties.

In the event of resignation and/or revocation of members of the Corporate Bodies or new appointments to the Group Functions, new members must be provided information that ensures that they have all knowledge of primary relevance for the 231 Model.

### **5.2 Training**

Training is restricted to Corporate Bodies and – where the need arises – to Group Functions and/or Third Parties.

This training is managed by the Company under the supervision of the SB and has the objective of ensuring that all individuals involved in performing Sensitive Activities are familiar with the Model adopted by the Company and receive adequate support.

In this respect, a training plan is prepared periodically with the SB's cooperation. This takes into account, in particular, all specific needs that emerge in relation to the specific business operations referred to.

Training must be easy to understand, effective, authoritative, clear and adequately detailed and needs to be repeated at regular intervals.

More specifically, the Company is responsible for adopting and implementing adequate levels of training using appropriate dissemination tools, which includes organising company meetings.

The training content needs to be updated in line with the evolution of legislation and the Model: therefore, in the event of significant changes (e.g., an extension of the Company's administrative liability to new types of offences), the content needs to be consistently supplemented, thereby also ensuring its use.

Non-participation in training activities without justification by members of the Corporate Bodies and/or Group Functions constitutes a breach of all principles contained in this Model and, therefore, are sanctioned in accordance with Chapter 6 below.

The SB periodically checks the status of the training plan's implementation.

## **CHAPTER 6: THE DISCIPLINARY SYSTEM**

### **6.1 Function of the Disciplinary System**

A system of penalties have been created that are commensurate with the related breaches and provide adequate levels of deterrence. These penalties are applied to breaches of the Model's rules and render the SB's supervisory action effective and are intended to ensure the Model's effective implementation.

Under Art. 6(1)(e) of Legislative Decree 231/2001, the creation of this penalty system is in fact an essential requirement of the Model for the purposes of exempting the Company from liability.

The application of penalties and related measures are independent from the direction and outcome of criminal proceedings that judicial authorities bring against conduct that is censured and that also constitutes a relevant offence under Legislative Decree 231/2001. This is because the rules of conduct imposed by the Model are assumed by the Company in full autonomy, regardless of the offence that any conduct amounts to.

Additionally, this Disciplinary System must be adequately disseminated as an integral part of the Model's implementation through adequate information and training activities.

This chapter provides a description of the penalty measures that the Company applies to breaches of the Model by the Addressees.

### **6.2 Relevant conduct**

For the purposes of this Disciplinary System, actions or conduct in breach of the 231 Model adopted by the Company constitute conduct subject to penalties.

The following conduct, among other things, is punishable:

- (a) breach of the Model aimed at committing any offences under the Decree or where a danger exists of the Company being held liable under the Decree;
- (b) breach of the Model capable of constituting the sole fact (objective element) of any offences under the Decree;
- (c) breach of the Model connected in any way to 'crime risk' areas or Sensitive Activities;
- (d) breach of internal procedures referred to in this Model;
- (e) failure to cooperate with the Supervisory Body when requested;

- (f) repeated failures to send information flows/reports required under the Model that are intended to obstruct the Supervisory Body's functions; and
- (g) repeated non-participation in training on the Model with no adequate justification.

Additionally, disciplinary penalties can be applied against:

- (a) whoever files reports (which turned out to be unfounded) with malice or gross negligence;
- (b) whoever (i) adopts retaliatory actions, according to article 17 of Decree 24/23, against the whistleblower (and/or the further persons/entities reported under article 3.5 of Decree 24/23), for reasons connected, directly or indirectly, to the report made; (ii) breaches the confidentiality protection measures set out by article 12 of Decree 24/23 for the whistleblower, the persons involved and persons mentioned in the reported conduct; (iii) hampered or attempted to hamper report submission;
- (c) the persons involved who turn out to be responsible for the reported conduct.

The system of penalties is subject to constant verification and evaluation by the Supervisory Body and the Board of Directors, which is responsible for the concrete application of the disciplinary measures outlined below at the possible proposal of the Supervisory Body.

If the conduct in question constitutes a relevant offence under Legislative Decree 231/2001, the activation of the Disciplinary System takes place irrespective of the conduct and outcome of any related criminal proceedings.

### **6.3 Penalties**

The identification and imposition of penalties must consider the principles of proportionality and appropriateness regarding alleged breaches.

In this respect, the gravity of each breach is assessed based on the following circumstances:

- the concrete timing and methods of the breach;
- the presence and intensity of intent;
- the level of responsibility and autonomy of the individual who committed the breach;
- the extent of the harm or danger arising from the breach to the Company; and
- the circumstances under which the breach took place.

Recidivism constitutes an aggravating circumstance and implies the application of a more serious penalty.

The application of the penalties set out below are in any event without prejudice to the Company's right to take action against the liable party to obtain compensation for damage suffered as a result of or as a consequence of the conduct ascertained.

#### **6.4 Measures against directors and attorneys**

If a director or an attorney is discovered to have breached the Model, the Supervisory Body must file a report with the Board of Directors and the Board of Statutory Auditors that contains the details of the conduct, the documentary evidence and a possible proposal for an appropriate penalty.

The Board of Directors may carry out further investigations and, based on the results, assess which penalty to apply, giving reasons for any disagreement with the proposal submitted by the Supervisory Body.

More specifically, the following penalties apply:

- a written warning;
- an order to immediately comply with the Model; or
- removal from office.

#### **6.5 Measures against auditors**

If the SB discovers that a member of the Board of Statutory Auditors has breached the Model, it must file a report with the Board of Directors and the Board of Statutory Auditors that contains details of the conduct, the documentary evidence, and a possible proposal for an appropriate penalty.

The Board of Directors may carry out further investigations and, based on the results, assess which penalty to apply, giving reasons for any disagreement with the SB's proposal.

More specifically, the following penalties may be applied:

- an order to immediately comply with the Model; or
- revocation of the assignment.



## **6.6 Measures against Third Parties**

If the Supervisory Body discovers that the Model has been breached by any Third Parties, it must file a report with the Department in charge of managing the contractual relationship in question that contains details of the conduct, the documentary evidence and a possible proposal regarding the appropriate penalty.

The department concerned decides on the determination and concrete application of the measure, justifying any disagreement with the proposal formulated by the SB.

The Function then sends to the Third Parties a written notification that indicates the challenged conduct, the provisions of the Model that have been breached and the contractually applicable remedy. The Function concerned must also ensure the effective application of the penalty in compliance with all applicable laws and regulations.

The SB – which is provided the above information – verifies the application of the applicable contractual remedy.

## **CHAPTER 7: CHECKS ON THE MODEL'S ADEQUACY**

The actual application of the Model and its effective implementation are subject to appropriate control activities.

These activities are carried out primarily by the competent Functions.

The Supervisory Body conducts ongoing supervision of the Model's effectiveness, which takes the form of verifying whether the concrete conduct of the Recipients complies with the Model itself. In addition to this, the Supervisory Body also periodically carries out specific checks on the Model's suitability for preventing Offences from being committed and on its compliance with the legislation on the administrative liability of entities. This forms a part of the periodic updates to the Model.

Finally, the Supervisory Body reviews all reports received during the year, all events considered risky, all actions taken by the Supervisory Body and the Corporate Bodies' awareness of issues regarding corporate criminal liability through spot checks.

In carrying out its checks, the Supervisory Body normally obtains support from the heads of each competent Function and, where necessary, external consultants.

The audits and their outcomes are subject to an annual report filed with the Board of Directors. More specifically, in the event of a negative outcome, the Supervisory Body must set out all improvements to be implemented in the plan for the year.

## CHAPTER 8: THE COMPONENTS OF THE MODEL

### 8.1 The Elements of the Model

This 231 Model is structured across the following three levels: (1) organisation; (2) general control mechanisms; and (3) specific control protocols.

### 8.2 Organisational Elements of the Model

The organisational components of the Company's 231 Model comprise:

- **Internal rules:** the rules under this Model, including the rules of conduct, prohibitions and control provisions in the Special Part of the Model; as well as the specific rules of conduct, policies and procedures adopted by the Company to implement the Model.
- **Organisational structure:** the presence of a corporate organisation that: (a) is consistent with the company's activities and suitable for ensuring correct conduct; and (b) guarantees a clear and organic allocation of tasks and an appropriate segregation of functions, ensuring that the arrangements envisaged by the organisational structure are actually implemented and subject to control through: (i) service contracts with Group companies or third parties, to which specific corporate activities are outsourced; and (ii) a formalised framework of powers (proxies and powers of attorney), which constitutes an integral and substantial part of the Model.
- **Supervisory Body:** this is the body that is created by virtue of the Model and endowed with autonomy, independence, continuity of action and professionalism. It has the task of supervising the operation of and compliance with the Model and proposing its updates. It is endowed also with the capacity to fund and support the Functions and the power to access company information.

### 8.3 The general controls

The general safeguards below are envisaged as an essential part of the Model that must always be applied and complied with regarding all Sensitive Activities detailed under the Special Part of the 231 Model.

#### 8.3.1 The Code of Conduct

The adoption of ethical principles relevant to the prevention of offences under Legislative Decree 231/2001 is an objective of this Model.

In this perspective, the adoption of a Code of Conduct as a useful governance tool constitutes an essential element of the preventive control system. The Code of Conduct, in fact, aims to recommend, promote or prohibit specific conduct that is subject to penalties in proportion to the seriousness of the breaches committed.

The rules of conduct under this Model are integrated with those of the Code of Conduct, although the Model has a different scope from the Code of Conduct in terms of the purposes it intends to pursue in implementing the provisions of the Decree.

The Code of Conduct expresses the principles of “company deontology”, which Chiesi recognises as its own and requires the whole Group to comply with. This fulfils a twofold function: on the one hand, it defines the values and ethical principles that inspire the Group in the performance of its corporate mission; on the other hand, it identifies specific behavioural norms that all the recipients of the Code of Conduct must follow.

### **8.3.2 The Anti-Bribery Policy**

On 5 December 2022, the UNIKERIS Board of Directors approved the Chiesi Anti-Bribery Policy. The Policy is a Group document that sets out a set of common anti-bribery rules applicable to all internal and external stakeholders of the Group.

### **8.3.3 System of powers**

The Company adopts a system of powers that it keeps up-to-date over time and that is based on delegations of authority, powers of attorney and approval protocols for internal costs and bank account transactions.

These powers are strictly connected and consistent with the organisational and management responsibilities assigned and circumscribed to specific value limits.

The allocation of powers is in accordance with the following mandatory principles:

- definition of roles, responsibilities and controls in the conferral process;
- the granting, updating and revocation of powers consistent with the roles held in the organisation, with alignment in the event of changes to the organisation or individual roles and responsibilities or exits/entries of individuals;
- timely and continual dissemination of information regarding ownership of the powers granted and changes to them;
- traceability and archiving of all documentation relating to powers granted and variations of them;

- periodic verification of conformity of the exercise of powers of representation with granted powers of attorney; and
- periodic monitoring of the adequacy of the system of powers and all updates, with particular regard to any developments in the Company's business.

#### **8.3.4 Segregation**

The performance of Sensitive Activities must be based on the principle of segregation of duties: an individual who takes the decision and implements it must be as different as possible from the person in charge of carrying out the controls. The segregation of duties must be ensured by the intervention of several individuals within the same process and may be implemented through the use of computer systems that allow only specific identified and authorised individuals to perform specific operations. If segregation of duties cannot be fully ensured, compensatory controls are provided for.

The purpose of this safeguard is to prevent a person from being able to conceal errors or irregularities regarding a transaction committed in the performance of his or her duties without other colleagues engaged in the same transaction noticing the error or irregularity. The fundamental consequence of this is that an irregularity could only occur in the event of collusion between two or more managers.

#### **8.3.5 Traceability and archiving**

All Sensitive Activities must be organised in a way that ensures the documentary traceability and ex post verifiability of each relevant step of the process; as well as the correct and documented filing and storage of the relevant documentation related to each process through computerised and/or paper methods.

The purpose of this control is to ensure that all corporate transactions are authorised at a predefined level and that they are supported by adequate documentation that ensures transparency of the transactions themselves and facilitates their verification at any time.

#### **8.3.6 Management system for outsourced processes**

Processes outsourced to other Group companies or Third Parties are punctually identified in the Special Part of the Model.

Recourse to the outsourcing of functions entails significant benefits for the Company which, given its small size, could not otherwise equip itself with an internal structure capable of adequately managing all processes. At the same time, however, the Model requires

outsourced activities to be adequately regulated by contracts that envisage, depending on each case:

- the manner in which the outsourced activities are to be carried out and the related remuneration and adequately define these points;
- that the supplier must perform the outsourced activities in compliance with current and applicable external and Company regulations;
- that the supplier has all necessary authorisations to carry out the assignment;
- that the supplier guarantees – as far as possible – the continuity of the service and security and confidentiality of all data relating to the Company;
- that all Functions of the Company have – as far as possible – access to and control over the supplier’s activities and documentation;
- that the Company has adequate remedies for a breach of contract; and
- that the supplier must ensure that all activities are carried out in compliance with applicable laws and Group policies (as stipulated in section 8.3.8).

### **8.3.7 Cash flow management and control system**

Financial management is supported by structured expenditure authorisation processes and dedicated IT tools set up on workflows consistent with formally defined spending powers and organisational roles.

These systems and processes are inspired by the principles of:

- separation of duties (the individual requesting the expenditure must not also be the individual authorising it, who must not also be the individual who materially makes the payment and records it);
- traceability of all financial movements and reconciliation of them with the administrative accounting system;
- identification of the reasons for the expenditure to be incurred; and
- provision of standard forms of payment.

### **8.3.8 Checks and monitoring**

The Model requires the performance of verification activities (periodic or ad hoc) related to each Sensitive Activity and the monitoring of Sensitive Activities in accordance with the Model's provisions.

### **8.3.9 Information flows**

The Model requires that the individual in charge of the Sensitive Activity/Process considered from time to time notifies the Body of any relevant information related to the specific activity/process, particularly any knowledge of situations in which the Sensitive Activity/Process was performed in breach of company guidelines or procedures in force. This also requires the preparation and updates of periodic summary reports with relevant information related to the Sensitive Activity/Process considered from time to time.

### **8.3.10 Contractual clauses**

Contracts regulating the performance of Sensitive Activities must include special clauses aimed at protecting the Company from conduct by its contractual counterparts that breaches the Model and the company procedures that implement it. These clauses should include, for example, where applicable: (a) a declaration by the counterparty that it is aware of and undertakes to comply with the Anti-Bribery Policy and Code of Interdependence for Suppliers adopted by the Group; (b) the Company's right to terminate the contracts in question for a breach of these obligations; and (c) a reference to any other relevant clauses under the Model, where relevant.

## **8.4 Control Protocols of the Special Part**

In addition to the general controls described above and those already adopted by the Company, specific control protocols defining rules of conduct, prohibitions and control measures associated with the Company's Sensitive Activities must be adopted.

The Control Protocols form the Special Part of the 231 Model.



Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001

## PARTE GENERALE

N° VERSIONE	DATA	NOTE
01	31.05.2023	Prima emissione



DEFINIZIONI .....	5
CAPITOLO 1 : IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI.....	8
1.1    Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa di riferimento .....	8
1.1.1    La responsabilità ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001 .....	8
1.1.2    I Reati.....	9
1.1.3    Applicabilità del D.Lgs. 231/2001 agli enti di diritto straniero.....	11
1.2    L'adozione del “modello di organizzazione, gestione e controllo” quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa.....	12
CAPITOLO 2 : LA SOCIETÀ, IL GRUPPO, LA GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO .....	14
2.1    La Società.....	14
2.2    L'assetto organizzativo della Società .....	14
2.2.1    Assemblea dei soci.....	14
2.2.2    Amministratori .....	15
2.2.3    Collegio sindacale.....	15
2.2.4    Organizzazione.....	15
CAPITOLO 3 : L'ADOZIONE DEL MODELLO.....	17
3.1    Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello.....	17
3.2    Ambito di applicazione del Modello .....	18
3.3    Elementi portanti e principi ispiratori del Modello.....	18
3.4    Adozione del Modello .....	19
3.5    L'approccio basato sul “rischio accettabile”.....	19
3.6    Struttura del Modello .....	20
3.7    Criteri di predisposizione del Modello .....	20
3.7.1    Fasi .....	20
3.7.2    Metodologia adottata per la predisposizione della Parte Speciale del Modello	
22	
3.8    Destinatari del Modello .....	22

CAPITOLO 4 : L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	23
4.1    Nomina dell'Organismo di Vigilanza .....	23
4.2    Requisiti di eleggibilità .....	23
4.2.1    Autonomia e indipendenza rafforzati .....	23
4.2.2    Onorabilità e cause di ineleggibilità.....	25
4.2.3    Comprovata professionalità, capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale.....	26
4.2.4    Continuità d'azione.....	26
4.3    Durata in carica.....	26
4.4    Funzione dell'Organismo di Vigilanza .....	27
4.5    Poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	30
4.6    Regole di convocazione e di funzionamento .....	31
4.7    Reportistica dell'Organismo di Vigilanza.....	31
4.8    Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	32
4.9    Segnalazioni di condotte rilevanti ai fini del Modello .....	35
4.10    Obblighi di riservatezza.....	36
4.11    Raccolta e conservazione delle informazioni .....	36
CAPITOLO 5 : LA DIFFUSIONE E LA FORMAZIONE .....	37
5.1    La diffusione .....	37
5.2    La formazione.....	37
CAPITOLO 6 : IL SISTEMA DISCIPLINARE .....	39
6.1    Funzione del Sistema Disciplinare.....	39
6.2    Le condotte rilevanti.....	39
6.3    Le sanzioni .....	40
6.4    Misure nei confronti degli amministratori e dei procuratori.....	41
6.5    Misure nei confronti dei Sindaci .....	41
6.6    Misure nei confronti di Terze Parti .....	42
CAPITOLO 7 : LE VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO.....	43
CAPITOLO 8 : LE COMPONENTI DEL MODELLO.....	44
8.1    Gli elementi del Modello.....	44

8.2	Elementi organizzativi del Modello .....	44
8.3	I presidi generali di controllo.....	44
8.3.1	Il Codice di Condotta.....	44
8.3.2	La Policy Anti-Bribery.....	45
8.3.3	Sistema dei poteri.....	45
8.3.4	Segregazione .....	46
8.3.5	Tracciabilità e archiviazione.....	46
8.3.6	Sistema di gestione dei processi esternalizzati .....	46
8.3.7	Sistema di gestione e controllo dei flussi finanziari .....	47
8.3.8	Controlli e monitoraggio.....	48
8.3.9	Flussi informativi .....	48
8.3.10	Clausole contrattuali .....	48
8.4	Protocolli di controllo della Parte Speciale.....	48

**DEFINIZIONI**

- “Attività Sensibili”: le attività svolte dalla Società esposte al rischio di commissione dei Reati.
- “CdA” o “Consiglio”: il Consiglio di Amministrazione della Società.
- “Chiesi”: Chiesi farmaceutici S.p.A.
- “Collaboratori”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di UNIKERIS sulla base di un mandato ovvero coloro che collaborano con UNIKERIS in forza di un contratto di collaborazione di qualsiasi natura (fatta eccezione per i Consulenti e i Partner).
- Codice di Condotta: il Codice di Condotta adottato da Chiesi Farmaceutici S.p.A. e valido per tutto il Gruppo
- “Consulenti”: qualunque persona fisica o società indipendente che lavora per conto di UNIKERIS e/o di una società del Gruppo con lo scopo di fornire un parere specialistico o servizi professionali di natura intellettuale, utilizzati da UNIKERIS e/o da una società del Gruppo.
- “Destinatari”: coloro che sono indicati nel paragrafo 3.8 del presente Modello.
- “D. Lgs. 231/2001” o “Decreto”: il Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni.
- “Fornitori”: fornitori di beni e servizi della Società, professionali e non, inclusi quelli di natura finanziaria.
- “Funzioni”: tutte le funzioni aziendali e/o di Gruppo deputate allo svolgimento delle attività aziendali rilevanti ai fini del presente Modello.
- “Gruppo” o “Gruppo Chiesi”: Chiesi Farmaceutici S.p.A. e tutte le relative filiali.
- “Linee Guida di Confindustria”: le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria, nell’ultima versione pubblicata nel mese di giugno 2021.
- “Management”: i componenti del CdA, i preposti della sede secondaria e i responsabili delle principali Funzioni di Gruppo coinvolte nelle Attività Sensibili.
- “Modello” o “Modello 231”: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001.
- “Organi Sociali”: il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società.

- “Organismo di Vigilanza” o “Organismo” o “OdV”: organismo (monocratico o collegiale) interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.
- “P.A.” o “Pubblica Amministrazione”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio a titolo esemplificativo, l’Autorità Giudiziaria, le Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni italiane e straniere, nazionali e locali, l’Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, l’Agenzia Italiana del Farmaco (“AIFA”), il Garante per la protezione dei dati personali, l’Autorità per l’energia elettrica, il gas e il sistema idrico e le altre Autorità di vigilanza, italiane ed estere, o soggetti privati agli stessi equiparabili, nonché i relativi funzionari e organi interni.
- “Partner”: controparti contrattuali della Società, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di rapporto di collaborazione contrattualmente regolato, ove destinati a cooperare con la Società nell’ambito delle Attività Sensibili.
- “Policy Anti-Bribery”: la Policy Anti-Bribery del Gruppo Chiesi, formalmente adottata da UNIKERIS attraverso delibera del C.d.A. del 5 dicembre 2022.
- “Procedure aziendali”: policies, guidelines, istruzioni operative, sop aziendali e/o di Gruppo rilevanti nello svolgimento delle Attività Sensibili.
- “Processi”: aree aziendali di Attività Sensibili.
- “Prodotto”: il prodotto farmaceutico Revcovi® distribuito dalla Società – anche per il tramite di altre società del Gruppo – e destinato alla prevenzione, cura e trattamento di malattie e patologie rare.
- “Protocolli di Controllo”: le regole di comportamento, i divieti e i controlli finalizzati a prevenire, con riferimento a ciascun Processo, la commissione dei Reati Presupposto.
- “Pubblici Ufficiali”: (i) chiunque eserciti una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa; (ii) chiunque agisca in qualità ufficiale in nome o per conto di (a) una Pubblica Amministrazione di uno Stato, a livello locale, nazionale o federale, (b) un’agenzia, ufficio o organo dell’Unione Europea o di una Pubblica Amministrazione di uno Stato, (c) laddove previsto dalla normativa dello Stato di riferimento, un’impresa di proprietà, controllata o partecipata da una Pubblica Amministrazione di uno Stato, a meno che tale impresa non operi su normale base commerciale nel mercato di riferimento, ossia su una base sostanzialmente equivalente a quella di un’impresa privata,

(d) un'organizzazione pubblica internazionale, quali ad esempio la Banca Europea per la Ricostruzione e lo Sviluppo, la Banca Internazionale per la Ricostruzione e lo Sviluppo, il Fondo Monetario Internazionale, la Banca Mondiale, le Nazioni Unite o l'Organizzazione Mondiale del Commercio o (e) un partito politico, un membro di un partito politico o un candidato a una carica politica, italiano o straniero; (iii) qualunque incaricato di un pubblico servizio, da intendersi come un soggetto che, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio (cioè un'attività che è disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima). Sono esclusi lo svolgimento di semplici mansioni di ordine e la prestazione di opera meramente materiale.

- “Reato/i” o “Reato/i Presupposto”: qualunque dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001.
- “Sistema dei Poteri”: l'insieme delle deleghe e delle procure conferite nell'ambito della Società, nonché gli eventuali poteri di rappresentanza conferiti alle Terze Parti.
- “Sistema Disciplinare”: sistema disciplinare facente parte del presente Modello.
- “SpeakUp&BeHeard”: sistema di segnalazione del Gruppo Chiesi composto da una piattaforma dedicata (indipendente dai sistemi informativi della Società) e da una casella vocale.
- “Terze Parti”: i soggetti terzi indipendenti che svolgono la loro attività fornendo beni e/o prestando servizi nell'interesse/vantaggio e/o in nome e per conto della Società in relazione alle Attività Sensibili disciplinate dal presente Modello. Rientrano nell'ambito delle Terze Parti anche i Consulenti, gli appaltatori, i Fornitori, gli eventuali intermediari e/o agenti e i Partner che svolgano la loro attività nell'interesse/vantaggio e/o in nome e per conto della Società e in relazione ad una o più Attività Sensibili.
- “UNIKERIS” o la “Società”: UNIKERIS LIMITED con sede legale in Manchester M22 5LG (Regno Unito), 333 Styal Road e con sede secondaria in Parma (PR), Stradello Marche 6.

## CAPITOLO 1 : IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI

### 1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa di riferimento

#### 1.1.1 La responsabilità ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001

In data 4 luglio 2001 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*.

Il Decreto ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

L'art. 5 del D. Lgs. 231/2001 sancisce la responsabilità della società qualora determinati reati (reati *c.d.* presupposto) siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- (a) da persone **“apicali”**, ossia persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (ad esempio, amministratori e direttori generali);
- (b) da persone **“sottoposte alla direzione o alla vigilanza”** di uno dei soggetti apicali indicati alla lettera precedente (e quindi tutti i dipendenti non dirigenti e le Terze Parti).

Pertanto, nel caso in cui da parte di queste persone venga commesso uno dei reati *c.d.* presupposto, alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso il reato si aggiunge - se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi - anche la responsabilità *“amministrativa”* della società.

Tale disciplina mira dunque a coinvolgere gli enti nella punizione di taluni reati commessi nel loro interesse (nell'ottica della politica d'impresa adottata) o a loro vantaggio (al fine di

conseguire un beneficio patrimoniale dalla commissione del Reato)<sup>1</sup>. Sotto il profilo sanzionatorio, per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista a carico della persona giuridica l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per le ipotesi di maggiore gravità è prevista anche l'applicazione di sanzioni interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato medesimo.

Inoltre, le fattispecie incriminative previste dal Decreto, quand'anche integrate solo allo stadio del tentativo, generano per la società la responsabilità prevista dal Decreto. In particolare, l'art. 26, comma 1 del Decreto, stabilisce che, nei casi di realizzazione nella forma di tentativo dei delitti indicati, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre ne è esclusa l'irrogazione nei casi in cui la società, ai sensi dell'articolo 26 *“impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento”*.

### 1.1.2 I Reati

La tipologia dei reati c.d. presupposto è molto ampia e include le seguenti fattispecie:

- (i) indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24 del D. Lgs. 231/2001);
- (ii) delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis* del D. Lgs. 231/2001);
- (iii) delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter* del D. Lgs. 231/2001)<sup>2</sup>;

---

<sup>1</sup> Recenti orientamenti della Cassazione – richiamati anche dalle Linee Guida di Confindustria - evidenziano come nei reati colposi (reati in materia di salute e sicurezza e reati ambientali) l'interesse o il vantaggio debbano riferirsi anche all'inosservanza delle norme cautelari (es. nel risparmio di costi per la sicurezza ovvero nel potenziamento della velocità di esecuzione delle prestazioni o nell'incremento della produttività, sacrificando l'adozione di presidi antinfortunistici).

<sup>2</sup> Si precisa che la Società aderisce all'orientamento interpretativo in tema di individuazione del reato-base del delitto di associazione per delinquere secondo cui la responsabilità 231 dell'ente per i reati di cui al D. Lgs. 231/2001 deve essere circoscritta ai soli casi in cui la fattispecie contestata sia ricompresa in uno dei Reati Presupposto indicati nel Decreto stesso (si veda Cass. Pen. Sez. VI, n. 3635 del 24 gennaio 2014). Tale approccio



- (iv) peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25 del D. Lgs. 231/2001);
- (v) reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis* del D. Lgs. 231/2001);
- (vi) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis.1* del D. Lgs. 231/2001)
- (vii) reati societari (art. 25 *ter* del D. Lg. 231/2001);
- (viii) reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater* del D. Lgs. 231/2001);
- (ix) reati relativi alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater.1* del D. Lgs. 231/2001);
- (x) reati contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies* del D. Lgs. 231/2001);
- (xi) reati e illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25 *sexies* del D. Lgs 231/2001);
- (xii) reati transnazionali (art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- (xiii) reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies* del D. Lgs. 231/2001);
- (xiv) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies* del D. Lgs. 231/2001);
- (xv) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies.1* ex D.Lgs. 231/2001);
- (xvi) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies* del D. Lgs. 231/2001);
- (xvii) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità di giudiziaria (art. 25 *decies* del D. Lgs. 231/2001);
- (xviii) reati ambientali (art. 25 *undecies* del D. Lgs. 231/2001);
- (xix) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies* del D.Lgs. 231/2001);
- (xx) delitti di razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies* del D. Lgs. 231/2001);

---

viene adottato dalla Società anche in relazione alla valutazione della fattispecie di autoriciclaggio, in linea con quanto chiarito dalle Linee Guida di Confindustria sul punto.

- (xxi) 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 D. Lgs. 231/2001);
- (xxii) reati tributari (art. 25 *quinqüesdecies* del D. Lgs. 231/2001);
- (xxiii) delitti di contrabbando (art. 25 *sexiesdecies* del D. Lgs. 231/2001);
- (xxiv) delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies* del D.Lgs. 231/2001);
- (xxv) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *duodecimes* del D.Lgs. 231/2001).

Tuttavia, **non tutti i Reati Presupposto sono effettivamente ipotizzabili** in relazione all'attività aziendale della Società. Nella **Parte Speciale del Modello** verranno specificamente indicati i Reati che sono stati considerati potenzialmente rilevanti nell'espletamento delle attività aziendali.

### 1.1.3 Applicabilità del D.Lgs. 231/2001 agli enti di diritto straniero

L'art. 1, co. 2, D.Lgs. n. 231/2001 definisce l'ambito di applicazione della disciplina in materia di responsabilità amministrativa degli enti senza delineare alcuna distinzione fra enti aventi sede in Italia e enti aventi sede all'estero.

Sin dall'inizio, la giurisprudenza di merito si è espressa sostenendo che poiché il criterio che radica la competenza a decidere sulla responsabilità amministrativa dell'ente, ai sensi dell'art. 36, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001, è quello del c.d. *locus commissi delicti*, ossia del luogo ove è stato commesso il reato presupposto, anche una persona giuridica con sede principale all'estero può essere indagata qualora il reato presupposto sia stato commesso in Italia.

Inoltre, secondo recenti orientamenti giurisprudenziali<sup>3</sup> non vi è "*ragione alcuna per ritenere che le persone giuridiche siano soggette ad una disciplina speciale rispetto a quella vigente per le persone fisiche sì da sfuggire ai principi di obbligatorietà e di territorialità della legge penale*". Infatti, gli artt. 3 e 6, co. 1, c.p. dispongono che (i) la legge penale italiana sia obbligatoria nei confronti di tutti coloro che si trovino nel territorio italiano, a prescindere dalla loro nazionalità, e fatte salve le eccezioni del diritto pubblico e del diritto internazionale, e che (ii) il reato commesso nel territorio italiano sia punito secondo la legge italiana.

---

<sup>3</sup> Cfr. Cassazione Penale, sez. VI, sentenza n. 11626 del 7 aprile 2020 (conforme, Cassazione Penale, sez. IV, sentenza n. 32899, dell'8 gennaio 2021 - dep. 6 settembre 2021).

Dunque, la commissione del Reato Presupposto – in tutto o in parte – nel territorio italiano comporta l'applicabilità del D.Lgs. 231/2001 nei confronti dell'ente nel cui interesse o vantaggio il Reato è stato commesso, a nulla rilevando il fatto che l'ente abbia la propria sede principale in un altro Paese, né che la legge di tale Paese non preveda oneri di carattere organizzativo-preventivo analoghi a quelli del D.Lgs. 231/2001.

## **1.2 L'adozione del “modello di organizzazione, gestione e controllo” quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa**

L'articolo 6 del Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto qualora la società dimostri:

- (a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- (b) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, nonché di curarne l'aggiornamento;
- (c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto modello;
- (d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto (così come modificato dal D.Lgs. n. 24/2023<sup>4</sup>) prevede, inoltre, che il modello di organizzazione e controllo – in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei Reati – debba rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati (*c.d.* Attività Sensibili);
2. prevedere, o fare rinvio a specifici protocolli che regolino la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali in relazione ai Reati da prevenire;
3. individuare le risorse finanziarie idonee ad implementare un sistema di organizzazione tale da prevenire la commissione dei Reati;

---

<sup>4</sup> D.Lgs. n. 24/2023 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”.

4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello;
5. configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
6. prevedere i canali di segnalazione interna e il divieto di ritorsione di cui al D.Lgs. n. 24/2023 ("**Decreto 24/23**");
7. prevedere nel sistema disciplinare di cui al precedente punto 5 sanzioni nei confronti di chi (i) viola le misure di tutela del segnalante, delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione di cui all'art. 12 del Decreto 24/23; (ii) adotta azioni ritorsive nei confronti del segnalante (e/o degli ulteriori soggetti di cui all'art. 3, comma 5, del Decreto 24/23<sup>5</sup>), per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; (iii) ostacola o ha tentato di ostacolare le segnalazioni.

---

<sup>5</sup> Ai sensi dell'art. 3, comma 5, del Decreto 24/23, le misure di tutela dagli atti ritorsivi indicati all'art. 17 del Decreto 24/23 si applicano: ai segnalanti (i.e. soggetti sia interni che esterni all'azienda e legati a questa da un rapporto di lavoro e/o collaborazione, così come definiti all'art. 3 del Decreto 24/23); ai facilitatori dei segnalanti; alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e legate a lui/lei da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; ai colleghi di lavoro del segnalante, che lavorano nello stesso contesto lavorativo del segnalante e che hanno con lui/lei un rapporto abituale e corrente; agli enti di proprietà del segnalante o per i quali il segnalante lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

## **CAPITOLO 2 : LA SOCIETÀ, IL GRUPPO, LA GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO**

### **2.1 La Società**

UNIKERIS LIMITED è una società di diritto inglese con sede legale in Manchester M22 5LG (Regno Unito), 333 Styal Road che ha istituito a partire dal 1 gennaio 2022 una propria sede secondaria italiana in Parma (PR), Stradello Marche 6. La Società è fiscalmente residente in Italia.

La principale attività della Società è la distribuzione di prodotti farmaceutici. Attualmente, la Società distribuisce, tramite le società del Gruppo o terzi (tra cui Partner e Terze Parti), il farmaco Revcovi® ad enti ospedalieri in diverse aree geografiche (es. Europa, Turchia, Middle East e Giappone). Revcovi® è un prodotto farmaceutico destinato alla prevenzione, cura e trattamento di malattie e patologie rare autorizzato negli Stati Uniti d'America e in Giappone.

### **2.2 L'assetto organizzativo della Società**

Il capitale sociale della Società è interamente posseduto da Chiesi Farmaceutici S.p.A. che pertanto è il socio unico della Società.

La sua forma giuridica è quella della società unipersonale privata per azioni e il suo sistema di *governance* è composto da Assemblea dei soci, Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale.

#### **2.2.1 Assemblea dei soci**

Le deliberazioni assunte dall'Assemblea dei soci devono essere ordinarie o speciali in conformità alla normativa applicabile. In particolare, l'approvazione del bilancio annuale della Società, la nomina e la revoca degli amministratori, la nomina del Collegio sindacale e del suo Presidente, e di qualsiasi persona o ente incaricato della revisione legale dei conti della Società, la determinazione della remunerazione degli amministratori e dei sindaci, qualsiasi deliberazione sulla responsabilità degli amministratori e dei sindaci dovranno essere approvate con deliberazione ordinarie. Le modifiche allo statuto, lo scioglimento della società, la nomina dei liquidatori ed ogni altra materia ai sensi di legge o dello statuto dovranno essere approvate con deliberazione speciale.

L'Assemblea è presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

### **2.2.2 Amministratori**

All'organo amministrativo è affidata la gestione della Società e a tal fine l'organo può compiere tutti gli atti e tutte le operazioni sia di ordinaria che di straordinaria amministrazione, con la sola esclusione di quegli atti e di quelle operazioni che la legge e/o lo statuto riservano espressamente ai soci.

Attualmente l'organo amministrativo ha la forma di Consiglio di Amministrazione composto da cinque membri, a maggioranza italiana. Inoltre, l'organo amministrativo ha nominato Tre dei membri del Consiglio di Amministrazione come "institori" attribuendogli tutti i poteri relativi alla gestione della sede secondaria della Società ai sensi degli articoli dal 2203 al 2208 inclusi del codice civile italiano, da esercitarsi disgiuntamente e con la facoltà di sub-delegare a terzi singoli atti o categorie di atti.

La rappresentanza legale della Società spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione; la rappresentanza sociale spetta anche agli institori nei limiti dei poteri determinati nell'atto di nomina..

Nel caso di attribuzione di deleghe a più amministratori, con poteri congiunti e/o disgiunti, la rappresentanza legale spetta anche agli stessi, coerentemente con i poteri delegati.

### **2.2.3 Collegio sindacale**

Il Collegio sindacale ha il compito di vigilare (i) che l'organo amministrativo e l'assemblea degli azionisti adempiano alla legge e allo statuto e (ii) sull'osservanza dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile.

Il Collegio sindacale può (i) compiere atti di ispezione e di controllo e (ii) richiedere informazioni agli amministratori sull'andamento della gestione sociale o su determinati affari.

### **2.2.4 Organizzazione**

La Società ha dimensioni ridotte; tutte le principali decisioni gestionali e commerciali relative all'attività della Società sono adottate in Italia.

Le attività aziendali sono esternalizzate, mediante appositi contratti a (i) soggetti terzi (tra cui Terze Parti) e (ii) altre società del Gruppo (con il supporto di specifiche Funzioni aziendali).

Con riferimento all'esternalizzazione delle attività aziendali *sub. i*), le Terze Parti svolgono nei confronti della Società, a titolo esemplificativo e non esaustivo, attività relative alla distribuzione del Prodotto, gestione ed evasione degli ordini del Prodotto, partecipazione alle procedure indette dalla Pubblica Amministrazione per la fornitura del Prodotto.

Invece, relativamente all'esternalizzazione delle attività aziendali *sub. ii*), le società del Gruppo Chiesi primariamente coinvolte sono (a) Chiesi Limited che, tramite funzioni/dipendenti con sede in UK, fornisce alla Società una serie di servizi (es. servizio clienti, servizi di collegamento medico, affari medici, direzione, servizi finanziari, consulenza e assistenza per tutte le questioni relative alla gestione delle risorse umane, servizi legali, servizi di segreteria societaria, servizi di supporto e servizi normativi e garanzia della qualità) e (b) Chiesi Farmaceutici S.p.A. che, tramite funzioni/dipendenti con sede in Italia, fornisce servizi di supporto manageriale, la gestione degli adempimenti in materia fiscale relativi alla sede secondaria e di proprietà intellettuale.

L'allocazione delle attività in capo a Chiesi Farmaceutici S.p.A. consente di far rientrare l'attività della Società nella più ampia strategia del Gruppo Chiesi e di standardizzare la gestione del portafoglio prodotti aziendale e dei diritti di proprietà intellettuale del gruppo Chiesi.

## CAPITOLO 3 : L'ADOZIONE DEL MODELLO

### 3.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello

L'adozione del Modello è stata promossa in coerenza con i principi etici e di *governance* del Gruppo sulla base dei quali viene assicurata la conduzione delle attività, allo scopo di poter prevenire la commissione di particolari tipologie di reati, come specificamente prescritto dal decreto sopra richiamato.

La Società è consapevole del valore che può derivare da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione dei Reati da parte dei propri Organi Sociali e, in genere, da parte dei terzi che operano in nome o per conto o comunque nell'interesse della Società, sotto la vigilanza dei soggetti apicali. Inoltre, la Società è consapevole che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello migliorano il sistema di *Corporate Governance* in quanto limitano il rischio di commissione dei Reati e consentono di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001.

La predisposizione ed attuazione del Modello sono state effettuate nella convinzione che le stesse – al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio – possano costituire, oltre che una circostanza esimente ai sensi della disciplina italiana della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato contenuta nel D. Lgs. 231/2001, un fondamentale strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di UNIKERIS, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività a favore della Società, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei Reati.

Pertanto, scopo del presente Modello è la predisposizione di un sistema di prevenzione, dissuasione e controllo per la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante l'individuazione delle Attività Sensibili, dei principi di comportamento che devono essere rispettati dai Destinatari del Modello, nonché di specifiche attività di controllo, tutte finalizzate a prevenire la commissione dei Reati.

In particolare, il Modello si propone come finalità quelle di:

- sviluppare in tutti coloro che operano nell'ambito delle Attività Sensibili la consapevolezza di poter determinare - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) - illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per la Società;



- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società in quanto (anche nel caso in cui la stessa fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali del Gruppo;
- consentire alla Società, grazie ad un’azione di monitoraggio sulle Attività Sensibili, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati.

### 3.2 Ambito di applicazione del Modello

Il presente Modello 231 riguarda tutte le attività svolte dalla Società che saranno individuate come potenzialmente a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto 231 (*c.d.* Attività Sensibili).

È molto importante sottolineare che **il Modello copre anche le Attività Sensibili che sono in tutto o in parte affidate a Terze Parti o ad altre società del Gruppo**. Le principali Attività Sensibili in tutto o in parte affidate a Terze Parti o ad altre società del Gruppo sono indicate nella Parte Speciale.

In questo caso, i soggetti a cui sono affidate queste attività devono attenersi anch’essi a tutte le applicabili prescrizioni di questo Modello.

### 3.3 Elementi portanti e principi ispiratori del Modello

Devono considerarsi quali punti cardine del Modello:

- l’attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la mappatura delle Attività Sensibili;
- la prevenzione del rischio, attraverso l’adozione di principi procedurali specifici volti a disciplinare la formazione e la corretta attuazione delle decisioni societarie in relazione ai Reati da prevenire;
- i presidi di controllo finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione di Reati (in particolare, la verifica e documentazione delle operazioni poste in essere nell’ambito delle Attività Sensibili, il rispetto del principio della segregazione dei ruoli nella strutturazione dei processi aziendali e nelle attività di gestione delle risorse finanziarie, la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate e la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);

- L'attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.

In particolare, il Modello **tiene conto dei processi e dei sistemi di controllo aziendali e di Gruppo esistenti e già operanti**, nella misura in cui essi siano considerati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e di controllo sui processi coinvolti nelle Attività Sensibili.

Il Modello 231 è caratterizzato da: (i) efficacia, ossia adeguatezza dell'insieme dei controlli istituiti a prevenire la commissione di reati-presupposto; (ii) specificità, ossia considerazione delle caratteristiche, delle dimensioni, del tipo di attività e delle vicende storiche della Società; (iii) attualità, ossia costante aggiornamento.

Il disegno del Modello è stato improntato anche ad un criterio di proporzionalità nell'ambito del quale si sono stabilite regole e controlli proporzionati alle ridotte dimensioni e all'articolazione semplificata della struttura organizzativa della sede secondaria della Società, nonché delle esigenze di efficace diffusione del Modello a tutti i Destinatari.

### **3.4 Adozione del Modello**

La presente Parte Generale del Modello è stata adottata per la prima volta in data 31.05.2023 con decisione del CdA. Con la medesima decisione è stato nominato l'Organismo di Vigilanza a cui è attribuito il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di promuoverne l'aggiornamento.

### **3.5 L'approccio basato sul "rischio accettabile"**

Essenziale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è il concetto di "**rischio accettabile**". Nello specifico, ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 231/2001, è fondamentale che sia definita una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità e qualità delle misure di prevenzione da adottare e attuare per evitare la commissione dei reati-presupposto. In assenza di una preventiva determinazione del rischio accettabile, la quantità/qualità di controlli preventivi istituibili sarebbe infatti virtualmente infinita, con intuibili conseguenze in termini di operatività aziendale. Lo stesso principio generale, invocabile anche nel diritto penale, dell'esigibilità concreta del comportamento costituisce in proposito un criterio di riferimento centrale.

Come evidenziato dalle Linee Guida di Confindustria con riferimento al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione dei reati-presupposto, con riguardo ai reati dolosi la soglia concettuale di accettabilità è costituita da un sistema di

prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, in linea con la logica della “elusione fraudolenta” del Modello 231 quale esimente espressa ai fini dell’esclusione della responsabilità dell’ente (v. art. 6, comma 1, lett. c, del D.Lgs. 231/2001: “*le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli...*”).

Come evidenziato in giurisprudenza, la “frode” a cui fa riferimento il D. Lgs. 231/2001 non richiede necessariamente veri e propri artifici e raggiri; al tempo stesso la frode non può però nemmeno consistere nella mera violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231. Essa presuppone che la violazione del Modello 231 sia determinata comunque da un aggiramento delle misure di sicurezza idoneo a forzarne l’efficacia.

In base a questi principi, per tutte le Attività Sensibili considerate “a rischio” di reati-presupposto, il Modello della Società è stato costruito avendo come obiettivo la definizione di una Parte Speciale che sia ragionevolmente in grado di impedire tutti i possibili reati dolosi, se non previa elusione fraudolenta.

### **3.6 Struttura del Modello**

Le principali componenti del Modello 231 sono le seguenti:

- (a) la presente Parte Generale, che illustra l’impianto complessivo del Modello 231 e l’insieme delle regole e dei principi generali dettati dal medesimo;
- (b) la Parte Speciale, che regolamenta i processi aziendali e le Attività Sensibili e prevede le regole di comportamento, i divieti e i presidi di controllo per prevenire la commissione dei Reati.

### **3.7 Criteri di predisposizione del Modello**

#### **3.7.1 Fasi**

Nella predisposizione del presente Modello la Società si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria. Coerentemente con queste linee guida la predisposizione del Modello è basata su:

- individuazione dei processi aziendali e delle Attività Sensibili, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati;
- predisposizione dei protocolli di controllo in grado di prevenire i rischi individuati.

La predisposizione del presente Modello (così come ogni successivo aggiornamento, qualora gli interventi abbiano carattere sostanziale) è peraltro integrata dalle seguenti attività:

#### 3.7.1.1 Mappatura delle aree a rischio

Durante tale fase viene effettuata un'analisi del contesto aziendale, al fine di mappare tutte le attività svolte dalla Società e, tra queste, individuare quelle nel cui ambito possano essere astrattamente realizzati i Reati (*c.d.* Attività Sensibili).

L'individuazione delle Attività Sensibili viene effettuata attraverso l'esame preliminare della documentazione aziendale rilevante - tra cui a titolo esemplificativo: visura camerale, sistema di deleghe e procure, procedure aziendali e contratti - e la raccolta di informazioni dai soggetti in posizione apicale e dalle Funzioni del Gruppo.

Congiuntamente all'individuazione dei rischi potenziali, si procede con l'analisi del sistema di controllo adottato dalla Società che possa essere considerato rilevante ai fini della prevenzione dei rischi di commissione dei Reati considerati.

#### 3.7.1.2 “Gap analysis”

Sulla base dei risultati ottenuti dall'analisi sopra descritta, la Società individua le azioni da attuare nell'ambito delle diverse Attività Sensibili (*gap analysis*), sia a livello di procedure interne e controlli esistenti, che di requisiti organizzativi al fine di pervenire alla definizione del Modello.

#### 3.7.1.3 Modifiche, aggiornamento e miglioramento continuo del Modello

Le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza del CdA. È peraltro riconosciuta al Presidente del CdA la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere non sostanziale. In entrambe le ipotesi, le suddette modifiche dovranno essere comunicate all'Organismo di Vigilanza.

In particolare, si procederà prontamente: (a) alla modifica del Modello ove siano ravvisate significative violazioni o elusioni dello stesso che ne mostrino l'inadeguatezza, anche solo parziale, a garantire l'efficace prevenzione dei reati-presupposto; (b) all'aggiornamento del Modello 231, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, ove si verificano rilevanti cambiamenti o modifiche nel sistema normativo e regolamentare, anche interno, che disciplina l'attività della Società e/o nella struttura, organizzazione o attività della stessa.

Per i fini di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza dovrà segnalare per iscritto all'organo

amministrativo le circostanze che suggeriscono la necessità, o anche solo l'opportunità, di modificare o aggiornare il Modello 231.

### **3.7.2 Metodologia adottata per la predisposizione della Parte Speciale del Modello**

La Parte Speciale del Modello è composta da specifici protocolli di controllo applicabili ai singoli processi aziendali e Attività Sensibili, per la cui predisposizione si è stabilito di seguire la metodologia descritta al § *I. Premessa* della stessa Parte Speciale, a cui si fa rinvio.

### **3.8 Destinatari del Modello**

Le regole contenute nel presente Modello si rivolgono a tutte le persone che fanno parte dell'organizzazione della Società e in particolare:

- (a) alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società;
- (b) alle persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della Società stessa;
- (c) alle altre Funzioni aziendali e/o di Gruppo che svolgono attività per conto e/o nell'interesse della Società.

Inoltre, i principi di comportamento contenuti nel Modello e alcune regole specifiche si applicano anche alle Terze Parti.

## **CAPITOLO 4 : L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **4.1 Nomina dell'Organismo di Vigilanza**

Il Decreto, all'art. 6, comma primo, lett. b), pone come condizione per un idoneo Modello 231 che sia affidato ad un organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curarne l'aggiornamento.

In attuazione di questa prescrizione, la Società ha nominato il proprio Organismo di Vigilanza.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza avviene mediante apposita delibera del CdA: a tal riguardo, al momento della nomina dovranno essere forniti nel corso della relativa riunione adeguati chiarimenti in merito alla professionalità dei suoi componenti.

Dell'avvenuta nomina dell'Organismo di Vigilanza è data comunicazione a tutti i componenti degli Organi Sociali.

### **4.2 Requisiti di eleggibilità**

I componenti dell'OdV devono possedere adeguati requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità di azione, oltre che di onorabilità ed assenza di conflitti di interesse.

#### **4.2.1 Autonomia e indipendenza rafforzati**

Il requisito di autonomia e indipendenza presuppone che l'OdV risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (organo amministrativo).

L'autonomia e l'indipendenza vanno intese in senso non meramente formale: è necessario cioè che l'OdV sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo e che abbia possibilità di accedere di propria iniziativa alle informazioni aziendali rilevanti, che sia dotato di risorse adeguate e possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio.

In particolare, tale requisito è assicurato dall'obbligo, in capo all'organo amministrativo, di approvare una dotazione annua adeguata di risorse finanziarie, anche su proposta dell'OdV stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri doveri (es. consulenze specialistiche, eventuali trasferte, etc.).

L'indipendenza presuppone inoltre che l'OdV non si trovi in una posizione, neppure potenziale di conflitto d'interessi con la Società, né sia titolare all'interno della stessa di funzioni di tipo esecutivo che ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sul rispetto del Modello.

Infine, allo scopo di garantire i requisiti di indipendenza e di autonomia, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica, l'OdV:

- (a) non deve rivestire il ruolo di amministratore;
- (b) non deve risultare titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni nel capitale della Società né essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla Società;
- (c) se esterno alla Società, non deve intrattenere - direttamente o indirettamente - con la Società, né con società da essa controllate o ad essa collegate, relazioni economiche di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, valutata anche con riferimento alla condizione patrimoniale soggettiva della persona fisica, né intrattenere significativi rapporti d'affari con gli amministratori muniti di deleghe (amministratori esecutivi) e con gli azionisti che controllano la Società;
- (d) se interno alla Società, deve ricoprire un ruolo non esecutivo e non essere impegnato direttamente nelle attività di business, come ad esempio le persone impegnate nelle funzioni di *compliance* e/o di *internal audit*;
- (e) può essere un soggetto che riveste la qualità di Sindaco;
- (f) non deve avere rapporti con o far parte del nucleo familiare degli amministratori esecutivi, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado;
- (g) non deve avere relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con componenti dell'organo di amministrazione, persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società e i sindaci della Società;
- (h) deve avere e mantenere i requisiti di onorabilità indicati nel paragrafo 4.2.2.

#### 4.2.2 Onorabilità e cause di ineleggibilità

Non può essere eletto Organismo di Vigilanza e, se lo è, decade necessariamente ed automaticamente dalla carica colui il quale:

- (i) si trova nelle condizioni previste dall'articolo 2382 codice civile, ovvero sia gli inabilitati, interdetti, falliti o condannati ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- (ii) sia stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della Legge 27 dicembre 1956, n. 1423 (legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità) o della Legge 31 maggio 1965, n. 575 (legge contro la mafia);
- (iii) sia stato condannato a seguito di sentenza ancorché non ancora definitiva, o emessa ex artt. 444 e ss. codice procedura penale o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
  - 1) per uno dei delitti previsti nel Titolo XI del Libro V del Codice Civile (Disposizioni penali in materia di società e consorzi) e nel Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267, e sue successive modifiche od integrazioni (Disciplina del fallimento, del concordato preventivo, dell'amministrazione controllata e della liquidazione coatta amministrativa);
  - 2) per un delitto contro la pubblica amministrazione, o alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
  - 3) alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
  - 4) in ogni caso e a prescindere dall'entità della pena per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D. Lgs. 231/01;
- (iv) sia stato dichiarato interdetto, inabilitato o sottoposto a procedura fallimentare o essere stato condannato con sentenze che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte e/o l'incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione.



Analogamente, non può ricoprire il ruolo di Organismo di Vigilanza e, se lo è, decade necessariamente ed automaticamente dalla carica, colui nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* TUF (D. Lgs n. 58/1998) ovvero sia stata comminata una condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

#### **4.2.3 Comprovata professionalità, capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale**

L'Organismo di Vigilanza deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite alla sua indipendenza, ne garantiscono l'obiettività di giudizio; è necessario, pertanto, che l'Organismo di Vigilanza sia scelto tra soggetti in possesso di adeguate professionalità in materia di controllo e gestione dei rischi aziendali ed in materia giuridica.

L'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia giuridica di diritto penale, organizzazione aziendale, revisione, contabilità e finanza.

#### **4.2.4 Continuità d'azione**

L'Organismo di Vigilanza deve svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza in merito alla corretta applicazione del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

Adeguate informative sul possesso dei requisiti sopra indicati sarà fornita al CdA al momento della nomina dell'OdV.

#### **4.3 Durata in carica**

Salvo diversa determinazione da parte del CdA, la durata dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza è fissata in 3 (tre) anni, eventualmente rinnovabili con provvedimento del CdA.

Alla scadenza dell'incarico, l'OdV potrà continuare a svolgere le proprie funzioni e ad esercitare i poteri di propria competenza, come in seguito meglio specificati, sino alla nomina del nuovo OdV da parte del CdA.

L'Organismo di Vigilanza non può essere revocato se non per giusta causa, con delibera motivata della stessa. In tali casi, il CdA provvede alla nomina del nuovo OdV.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

- (a) le violazioni al presente Modello;
- (b) il verificarsi di una delle cause di incompatibilità di cui al precedente paragrafo 4.2;
- (c) una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti l'“omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- (d) la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificazione;
- (e) la negligenza nell'adempimento dei propri compiti;
- (f) in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, le eventuali dimissioni o licenziamento o comunque cessazione del rapporto di lavoro;
- (g) il cambiamento dell'assetto azionario comportante la variazione del soggetto che dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'Assemblea ordinaria.

In caso di dimissioni o di decadenza automatica dell'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva al CdA, che prenderà senza indugio le decisioni del caso.

È facoltà dell'OdV rinunciare in ogni momento all'incarico, dandone comunicazione scritta, motivando le ragioni della rinuncia, agli Organi Sociali. Tale rinuncia non ha effetto fino all'accettazione o alla nomina del nuovo OdV, e comunque non oltre 60 giorni dall'avvenuta comunicazione.

#### **4.4 Funzione dell'Organismo di Vigilanza**

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- (a) sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- (b) sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- (c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Su di un piano più operativo all'OdV è affidato il compito di:

- (i) Aggiornamenti, potestà normativa, segnalazioni:
  - a. interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, segnalando al CdA le possibili aree di intervento;

- b. verificare che gli elementi previsti dalla Parte Speciale del Modello per la prevenzione delle diverse tipologie di illeciti (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, proponendo, in caso contrario, un aggiornamento degli elementi stessi;
- c. promuovere la revisione e l'eventuale aggiornamento del Modello in relazione a: (a) accertamento di violazioni delle prescrizioni del Modello, (b) rilevanti modificazioni dell'assetto interno della Società, delle attività d'impresa o delle relative modalità di svolgimento e/o (c) modifiche normative (ad esempio inserimento di nuovi reati-presupposto nel D. Lgs. 231/2001), segnalando al CdA le possibili aree di intervento;
- d. promuovere, qualora risulti che lo stato di attuazione delle prescrizioni del Modello sia carente, tutte le iniziative necessarie al fine di far adeguare i comportamenti alle previsioni del Modello stesso;
- e. coordinarsi con i responsabili delle altre Funzioni aziendali e/o di Gruppo per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione, provvedimenti disciplinari, ecc.);
- f. verificare periodicamente – con il supporto delle altre Funzioni competenti – il sistema di poteri in vigore, raccomandando delle modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti;
- g. informare tempestivamente il CdA e i sindaci in relazione a eventuali gravi violazioni del Modello, richiedendo il supporto delle Funzioni in grado di collaborare nell'attività di verifica e di individuazione delle azioni idonee a impedire il ripetersi delle circostanze in questione.

(ii) Verifiche e controlli:

- a. condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili;

- b. in ottemperanza a quanto previsto nel calendario annuale delle attività dell'OdV, effettuare periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere nell'ambito delle Attività Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di *reporting* agli Organi Sociali deputati;
- c. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere ad esso trasmesse o tenute a propria disposizione;
- d. coordinarsi con le Funzioni (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle Attività Sensibili. A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale (sia cartacea sia informatica) che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal *management*: a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei Reati; b) sui rapporti con Collaboratori, Consulenti, Partner, Fornitori e Terze Parti;
- e. vigilare sull'attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello;
- f. verificare prontamente ogni criticità riscontrata dai competenti esponenti aziendali, proponendo le opportune soluzioni operative;
- g. verificare che le azioni correttive necessarie per rendere il Modello adeguato ed efficace siano prontamente attuate.

(iii) Formazione:

- a. promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- b. concorrere a definire i programmi di formazione e il contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi agli Organi Sociali;

(iv) Violazioni del Modello e Sanzioni:

- a. nel caso si ritenga necessario effettuare investigazioni interne, assumere un ruolo di coordinamento e supervisione in relazione a tali indagini, avvalendosi – per lo svolgimento delle attività investigative – di una

Funzione aziendale e/o di Gruppo o di una combinazione di Funzioni e/o di consulenti esterni;

- b. coordinarsi con il *management* aziendale per valutare o proporre l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti per le violazioni del Modello, fermo restando la competenza di quest'ultimo - e in particolare degli incaricati della gestione delle risorse umane - in merito alla decisione e alla irrogazione dei medesimi (si rinvia in merito a questo punto al successivo Capitolo 6 della presente Parte Generale).

#### 4.5 Poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV ha, *ex lege*, autonomi poteri di iniziativa e controllo ai fini di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento sulla struttura aziendale o sanzionatori, poteri questi che sono demandati ai competenti Organi Sociali o alle Funzioni competenti.

Tenuto conto delle peculiarità delle attribuzioni e degli specifici contenuti professionali richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV sarà comunque costantemente supportato anche dal *management* della Società.

In capo al *management*, nell'ambito delle rispettive funzioni e nei limiti dei poteri assegnati, ricade una responsabilità primaria per quanto concerne: 1) il controllo delle attività e delle aree di competenza; e 2) la tempestiva e puntuale informazione verso l'OdV su eventuali anomalie, problematiche riscontrate e/o criticità rilevate.

L'OdV potrà richiedere alle Funzioni competenti specifiche attività di controllo al fine del corretto e preciso funzionamento del Modello.

Tutti i soggetti coinvolti all'interno della Società sono tenuti a vigilare ed informare l'OdV sulla corretta applicazione del presente Modello, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze operative.

L'OdV può avvalersi, ogni qualvolta lo ritiene necessario all'espletamento della propria attività di vigilanza e di tutto quanto previsto nel presente Modello, della collaborazione di ulteriori risorse di volta in volta ritenute necessarie, prescelte nell'ambito delle varie Funzioni, senza limitazioni di tempo e di numero, che potranno altresì costituire uno staff dedicato, a tempo pieno o *part-time*, qualora ne venisse ravvisata la necessità.

Peraltro, nei casi in cui si richiedano attività che necessitano di professionalità non presenti all'interno della Società, l'OdV potrà avvalersi di consulenti esterni.

Pertanto, all'OdV sono conferiti i seguenti poteri:

- potere di accedere a tutti i documenti e a tutte le informazioni relative alla Società;
- potere di avvalersi di tutte le Funzioni, che sono obbligate a collaborare, e di consulenti esterni;
- potere di raccogliere informazioni presso tutti i Destinatari del presente Modello, incluse le Terze Parti, in relazione a tutte le attività della Società;
- potere di richiedere, attraverso i canali e le persone appropriate, la convocazione del CdA e dei sindaci per affrontare questioni urgenti;
- potere di richiedere ai responsabili delle Funzioni di partecipare, senza potere deliberante, alle sedute dell'Organismo di Vigilanza;
- potere di avvalersi di consulenti esterni ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine o attività. A tale proposito, il CdA dovrà approvare ogni anno un *budget* di spesa per l'OdV, il quale ne potrà disporre liberamente in relazione alle proprie attività, salvo richieste integrazioni per eventuali necessità sopravvenute.

#### **4.6 Regole di convocazione e di funzionamento**

L'Organismo di Vigilanza può disciplinare con specifico regolamento le modalità del proprio funzionamento, sulla base dei principi di seguito riportati:

- l'Organismo di Vigilanza redige verbali (almeno ogni sei mesi ovvero ad evento) sull'andamento delle attività di vigilanza;
- gli Organi Sociali possono richiedere che l'Organismo di Vigilanza sia convocato nelle riunioni del CdA o del Collegio Sindacale in qualsiasi momento;
- possono essere effettuate sedute *ad hoc* con le Funzioni e tutte le decisioni prese durante queste sedute devono essere tracciate in forma scritta;
- i verbali delle sedute riportano tutte le decisioni prese dall'Organismo di Vigilanza e riflettono le principali considerazioni effettuate per raggiungere la decisione; tali verbali vengono conservati dall'Organismo di Vigilanza nel proprio archivio.

#### **4.7 Reportistica dell'Organismo di Vigilanza**

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

Sono assegnate all'OdV due linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso il Presidente del CdA;
- la seconda, su base periodica almeno annuale, nei confronti dell'intero CdA.

Tali flussi informativi hanno ad oggetto:

- 1) l'attività svolta dall'OdV;
- 2) le eventuali criticità (e spunti di miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello.

Nel proprio *reporting* annuale l'OdV trasmette al CdA una relazione scritta sull'attuazione del Modello che contiene:

- (a) un'analisi sintetica di tutta l'attività svolta nel corso dell'anno (indicando in particolare i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili, ecc.);
- (b) un piano di attività prevista per l'anno successivo.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV.

Il Presidente del CdA ha facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV che, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le Funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

#### **4.8 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

L'OdV esercita le proprie responsabilità di verifica e controllo anche attraverso l'analisi di sistematici flussi informativi.

Le suddette informazioni e la documentazione da trasmettere e/o da mettere a disposizione dell'OdV, con le relative tempistiche ed i canali informativi da utilizzare, sono individuate nella Parte Speciale del Modello.

I flussi comunicativi verso l'OdV, si dividono in:

- a. Flussi ad evento; e
- b. Flussi periodici.

I flussi informativi di cui sopra devono essere trasmessi dalle competenti Funzioni alla casella di posta elettronica dell'OdV: [Unikeris.odv@unikeris.com](mailto:Unikeris.odv@unikeris.com).

Flussi informativi ad evento

I flussi ad evento devono essere trasmessi in forma scritta (mediante la casella postale dell'OdV: [Unikeris.odv@unikeris.com](mailto:Unikeris.odv@unikeris.com) ), ovvero in ogni altra modalità ritenuta comunque idonea da parte dell'OdV, a seguito del verificarsi di determinati eventi, caratterizzati da anomalia o atipicità, attinenti all'attuazione del Modello e delle procedure aziendali ivi richiamate in relazione alle Attività Sensibili, che possano essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, a titolo indicativo e non esaustivo, si sottolinea l'importanza delle seguenti comunicazioni:

1. ogni rilevante emanazione, modifica e/o integrazione del sistema organizzativo aziendale della Società e/o dell'assetto societario (operazioni straordinarie, ecc.), quali modifiche e variazioni al sistema delle deleghe e procure conferite, all'organigramma, ecc.;
2. richieste di assistenza legale inoltrate dagli Organi Sociali nei confronti dei quali la magistratura proceda per i reati di cui al Decreto;
3. qualsiasi intervento di natura ispettiva da parte di organismi pubblici (magistratura, Guardia di Finanza, altre Autorità, ecc.) oppure enti terzi privati (*i.e.* enti di certificazione, audit da parte di soggetti esterni alla Società);
4. esiti delle verifiche ispettive condotte da Autorità esterne (*i.e.* AdE, GdF, Isp. Lav, C.C. ecc.), dai quali emergono significativi rilievi, raccomandazioni e/o eventuali sanzioni dalle stesse applicate alla Società;
5. provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini o procedimenti, anche nei confronti di ignoti, per i reati ex D. Lgs. 231/2001 qualora tali indagini coinvolgano la Società o suoi esponenti, Organi Sociali, le Funzioni che svolgono attività a favore della Società, Collaboratori, Consulenti, Partner, e Fornitori;
6. esiti dei controlli di primo livello, dei controlli effettuati per dare attuazione al Modello e delle attività di investigazione interna dai quali risultino criticità/anomalie significative dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità/responsabilità rispetto all'osservanza delle previsioni del Modello e alla corretta attuazione dello stesso;



7. eventuali comunicazioni da parte del Collegio Sindacale in merito ad anomalie/criticità riscontrate nello svolgimento dell'attività di valutazione e controllo sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo e del sistema di controllo interno della Società;
9. operazioni finanziarie/societarie significative o atipiche che possano essere a rischio reato;
10. i procedimenti sanzionatori svolti e le eventuali sanzioni irrogate ovvero i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello.

Ad integrazione dei flussi informativi ad evento di cui sopra, si rinvia alla Parte Speciale del Modello per l'individuazione delle ulteriori circostanze che determinano l'obbligo di invio di flussi comunicativi ad evento all'OdV.

L'OdV può comunque richiedere, in piena autonomia, ulteriori informazioni di carattere periodico ovvero notizie concernenti specifiche situazioni a qualunque Funzione o struttura aziendale. Deve essere cura delle Funzioni provvedere a mantenere a disposizione tutta la documentazione relativa alle informative trasmesse all'OdV.

Qualora uno dei soggetti tenuti alla trasmissione dei flussi informativi periodici non adempia agli obblighi informativi di cui al presente paragrafo, allo stesso sarà irrogata una sanzione disciplinare che varierà a seconda della gravità dell'inottemperanza agli obblighi sopra menzionati e che sarà proposta dall'OdV e comminata secondo le regole indicate nel presente Modello.

#### Flussi informativi con cadenza periodica

Oltre alle informazioni di carattere tempestivo di cui sopra, devono essere trasmesse all'OdV, da parte delle Funzioni competenti, incluse le Funzioni esternalizzate ad altre società del Gruppo o a Terze Parti (così come individuate nella Parte Speciale), tutte le informazioni utili a garantire all'OdV un'efficace informazione ai fini delle attività di vigilanza.

Sulla base della periodicità definita nella Parte Speciale, il responsabile indicato della rispettiva Funzione provvede a fornire le informazioni riportate attraverso comunicazione via mail alla casella di posta elettronica dell'OdV ([Unikeris.odv@unikeris.com](mailto:Unikeris.odv@unikeris.com)).

Si rinvia alla Parte Speciale del Modello per l'esatta individuazione delle circostanze che determinano l'obbligo di invio dei flussi comunicativi periodici (a cadenza trimestrale, semestrale, annuale) all'OdV.

#### **4.9 Segnalazioni di condotte rilevanti ai fini del Modello**

Oltre al sopra delineato sistema di flussi informativi, che assume valore tassativo, chiunque venga a conoscenza, in ragione delle mansioni svolte, di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o di qualsiasi violazione del presente Modello è tenuto a darne immediata notizia mediante SpeakUp&BeHeard. In caso di segnalazioni che si rivelino infondate, effettuate con dolo o colpa grave, verranno applicate le misure di cui al Sistema Disciplinare.

SpeakUp&BeHeard è il sistema di comunicazione e gestione delle segnalazioni adottato dal Gruppo Chiesi. Tale sistema, composto da una piattaforma *web* (che non risiede nel sistema informatico del Gruppo, in quanto ospitata su un *server* indipendente) e da una casella vocale, è accessibile da chiunque intenda effettuare una segnalazione e prevede la possibilità per il segnalante che preferisca effettuare la segnalazione in forma orale di richiedere un incontro diretto con la Società.

Il sistema è strutturato in modo da garantire (anche con modalità informatiche) i più elevati livelli di confidenzialità con riferimento alla segnalazione, all'identità del segnalante e della persona oggetto della segnalazione (salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società e delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede), nonché la riservatezza, sicurezza, non tracciabilità e integrità dei dati relativi alla segnalazione, conformemente a quanto previsto dal Decreto 24/23.

In caso di segnalazioni effettuate con modalità differenti, la Società non potrebbe garantire i medesimi livelli di protezione. In particolare, qualora la segnalazione venisse effettuata tramite posta elettronica, l'anonimato potrebbe non essere garantito.

Le segnalazioni afferenti a Unikeris trasmesse attraverso SpeakUp&BeHeard saranno gestite dall'OdV di Unikeris, dotato dei requisiti previsti dal Decreto 24/23 per l'organo deputato alla gestione delle segnalazioni.

In ogni caso, la Società verifica e assicura che i segnalanti non siano soggetti ad alcuna forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. In particolare, nessuno può essere sottoposto ad alcuna delle azioni ritorsive previste dall'art. 17 del Decreto 24/23 (a titolo esemplificativo: coercizione, intimidazione, discriminazione o comunque trattamenti

sfavorevoli, conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi), fermo restando l'applicazione delle misure previste nel Sistema Disciplinare nei confronti di chi effettua segnalazioni (rivelatesi infondate) con dolo o colpa grave.

Il processo di trasmissione e gestione delle segnalazioni, nonché i ruoli e le responsabilità dei soggetti coinvolti nel processo sono definiti all'interno delle *Guideline* e della SOP "Utilizzo e gestione di SpeakUp&BeHeard".

#### **4.10 Obblighi di riservatezza**

L'OdV adempie al proprio incarico con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dell'attività esercitata nonché dalle sue specifiche competenze.

L'OdV è tenuto al rispetto degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni.

#### **4.11 Raccolta e conservazione delle informazioni**

Ogni informazione raccolta e ogni *report* ricevuto o preparato dall'Organismo di Vigilanza è conservato per 10 anni in un apposito archivio tenuto dall'OdV in formato cartaceo o elettronico.

## CAPITOLO 5 : LA DIFFUSIONE E LA FORMAZIONE

### 5.1 La diffusione

In linea con quanto disposto dal D.Lgs. 231/2001 e dalle Linee Guida di Confindustria, la Società dà piena pubblicità al presente Modello, mediante i canali di comunicazione più appropriati.

La comunicazione deve essere capillare, efficace, chiara e dettagliata, con aggiornamenti periodici connessi ai mutamenti del Modello, in osservanza di quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria.

L'adozione del presente Modello e i successivi aggiornamenti sono comunicati a (i) tutti i componenti degli Organi Sociali, (ii) alle Funzioni e (iii) alle Terze Parti.

In caso di dimissioni e/o revoca dei componenti degli Organi Sociali e in caso di nuove assunzioni all'interno delle Funzioni di Gruppo, ai nuovi componenti viene consegnato un set informativo con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza connesse al Modello 231.

### 5.2 La formazione

La formazione è circoscritta ai soli Organi Sociali e – laddove se ne ravvisi la necessità – alle Funzioni di Gruppo e/o Terze Parti.

La formazione, gestita dalla Società con la supervisione dell'OdV, si pone come obiettivo quello di far conoscere il Modello adottato dalla Società e di sostenere adeguatamente tutti coloro che sono coinvolti nell'espletamento delle Attività Sensibili.

A tale riguardo periodicamente sarà predisposto, con la collaborazione dell'OdV, un piano di formazione che tenga in considerazione, in particolare, le specifiche esigenze emerse in relazione alla peculiare operatività aziendale di riferimento.

La formazione deve essere caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza e chiarezza e deve essere adeguatamente dettagliata nonché periodicamente ripetuta, ad intervalli regolari.

In particolare, la Società cura l'adozione e l'attuazione di un adeguato livello di formazione mediante idonei strumenti di diffusione, inclusa l'organizzazione di *meeting* aziendali.

I contenuti formativi sono aggiornati in relazione all'evoluzione della normativa e del Modello: pertanto qualora intervengano modifiche rilevanti (es. estensione della responsabilità amministrativa della Società a nuove tipologie di reati), si procede ad una coerente integrazione dei contenuti medesimi, assicurandone altresì la fruizione.

La mancata partecipazione all'attività di formazione senza giustificazione da parte dei componenti degli Organi Sociali e/o delle Funzioni di Gruppo costituisce una violazione dei principi contenuti nel presente Modello e, pertanto, sarà sanzionata ai sensi di quanto indicato nel capitolo 6 che segue.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente lo stato di attuazione del piano di formazione.

## **CAPITOLO 6 : IL SISTEMA DISCIPLINARE**

### **6.1 Funzione del Sistema Disciplinare**

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di adeguata efficacia deterrente) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende effettiva l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantirne l'efficace attuazione.

La definizione di tale sistema sanzionatorio costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. e), D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione del sistema sanzionatorio e dei relativi provvedimenti è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali comportamenti possano determinare.

Inoltre, il presente Sistema Disciplinare deve essere adeguatamente diffuso in quanto parte integrante dell'attuazione del Modello, attraverso un'adeguata attività di informazione e formazione.

Il presente capitolo contiene la descrizione delle misure sanzionatorie adottate dalla Società in caso di violazione del Modello da parte dei Destinatari.

### **6.2 Le condotte rilevanti**

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello 231 adottato dalla Società.

Sono sanzionabili, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti comportamenti:

1. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;
2. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
3. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree "a rischio reato" o alle Attività Sensibili;

4. le violazioni di procedure interne richiamate nel presente Modello;
5. mancata collaborazione, quando richiesta, con l'Organismo di Vigilanza;
6. omesso invio di flussi informativi/segnalazioni ai sensi del Modello, quando ripetuto e diretto a ostacolare le funzioni dell'Organismo di Vigilanza;
7. ripetuta mancata partecipazione, non adeguatamente motivata, alla formazione relativa al Modello.

Inoltre, sono sanzionabili disciplinarmente:

- (a) le condotte di chi pone in essere con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- (b) chi (i) adotta comportamenti ritorsivi, di cui all'art. 17 del Decreto 24/23, nei confronti del segnalante (e/o degli ulteriori soggetti di cui all'art. 3, comma 5, del Decreto 24/23) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; (ii) viola le misure di tutela del segnalante, delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione di cui all'art. 12 del Decreto 24/23; oppure (iii) ostacola o ha tentato di ostacolare la segnalazione;
- (c) i soggetti segnalati che siano ritenuti responsabili dei fatti oggetto della segnalazione.

Il sistema sanzionatorio è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e del CdA, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari sotto delineate su eventuale proposta dell'Organismo di Vigilanza.

Nell'ipotesi in cui la condotta in questione possa integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001, l'attivazione del Sistema Disciplinare avviene indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito dell'eventuale relativo procedimento penale.

### **6.3 Le sanzioni**

L'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, la gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- il livello di responsabilità e autonomia del soggetto autore dell'illecito disciplinare;

- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce un'aggravante ed implica l'applicazione di una sanzione più grave.

L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

#### **6.4 Misure nei confronti degli amministratori e dei procuratori**

Qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un amministratore o di un procuratore, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale una relazione contenente gli estremi della condotta, i riscontri documentali nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

Il Consiglio di Amministrazione può effettuare ulteriori accertamenti e, sulla scorta dei relativi esiti, provvederà a determinare la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

In particolare, potranno essere applicate le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- la revoca dall'incarico.

#### **6.5 Misure nei confronti dei Sindaci**

L'Organismo di Vigilanza, qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un membro del Collegio Sindacale, trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale una relazione contenente gli estremi della condotta, i riscontri documentali nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

Il Consiglio di Amministrazione può effettuare ulteriori accertamenti e, sulla scorta dei relativi esiti, provvederà a determinare la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

In particolare, potranno essere applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello; ovvero
- la revoca dell'incarico.



## **6.6 Misure nei confronti di Terze Parti**

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di Terze Parti, l'OdV trasmette alla Funzione preposta alla gestione del rapporto contrattuale in questione una relazione contenente gli estremi della condotta, i riscontri documentali nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

La Funzione interessata si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

La Funzione invia, quindi, alle Terze Parti una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile. La Funzione interessata provvede anche all'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento applicabili.

L'OdV, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.

## **CAPITOLO 7 : LE VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO**

L'effettiva applicazione del Modello e la sua efficace attuazione devono essere oggetto di adeguate attività di controllo.

Queste attività sono svolte in primo luogo dalle Funzioni competenti.

In aggiunta, anche l'OdV – oltre all'attività di vigilanza svolte continuativamente sull'effettività del Modello (e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei Destinatari ed il Modello stesso) – effettua periodicamente specifiche verifiche sulla idoneità del Modello a prevenire la commissione dei Reati e sulla sua conformità alla normativa in materia di responsabilità amministrativa degli enti, nell'ambito del periodico aggiornamento del Modello medesimo.

Infine, viene svolta dall'OdV una *review* di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno e degli eventi considerati rischiosi, delle azioni intraprese dall'OdV e della consapevolezza degli Organi Sociali rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa con verifiche a campione.

Per le verifiche l'OdV si avvale, di norma, del supporto dei responsabili delle Funzioni competenti e, ove necessario, di consulenti esterni.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di *report* annuale al CdA. In particolare, in caso di esito negativo, l'OdV esporrà, nel piano relativo all'anno, i miglioramenti da attuare.

## CAPITOLO 8 : LE COMPONENTI DEL MODELLO

### 8.1 Gli elementi del Modello

Il presente Modello 231 è strutturato su tre livelli: (1) organizzazione, (2) presidi generali di controllo e (3) protocolli di controllo specifici.

### 8.2 Elementi organizzativi del Modello

Le componenti organizzative del Modello 231 della Società sono costituite da:

- **Norme interne:** le regole contenute in questo Modello, ivi inclusi le regole di comportamento, i divieti e i presidi di controllo presenti nella Parte Speciale del Modello, così come le regole di condotta specifiche, le politiche e procedure adottate dalla Società in attuazione del Modello;
- **Struttura organizzativa:** la presenza di una organizzazione aziendale coerente con le attività aziendali, idonea ad assicurare la correttezza dei comportamenti, nonché a garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti ed una appropriata segregazione delle funzioni, assicurando che gli assetti previsti dalla struttura organizzativa siano realmente attuati e oggetto di controllo, attraverso: (i) contratti di servizi con società del Gruppo o soggetti terzi, ai quali sono esternalizzate specifiche attività aziendali; (ii) un'architettura di poteri (deleghe e procure) formalizzata, che costituisce parte integrante e sostanziale del Modello;
- **Organismo di Vigilanza:** è l'organismo creato in virtù del Modello, dotato di autonomia, indipendenza, continuità di azione e professionalità, che ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento; è dotato di capacità di spesa, supporto delle Funzioni e di potere di accesso alle informazioni aziendali.

### 8.3 I presidi generali di controllo

Di seguito sono indicati i presidi generali che sono previsti come parte essenziale del Modello e devono essere sempre applicati e rispettati con riferimento a tutte le Attività Sensibili prese in considerazione dalla Parte Speciale del Modello 231:

#### 8.3.1 Il Codice di Condotta

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001 rappresenta un obiettivo del presente Modello.

In tale ottica, l'adozione di un Codice di Condotta quale utile strumento di governance costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Il Codice di Condotta, infatti, mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti a cui possono essere collegate sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse.

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice di Condotta, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice di Condotta.

Il Codice di Condotta esprime i principi di “deontologia aziendale” che Chiesi riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutto il Gruppo. Esso assolve ad una duplice funzione: da un lato, definisce i valori e i principi etici cui il Gruppo si ispira nell'espletamento della missione aziendale; dall'altro, individua specifiche norme comportamentali, cui tutti i soggetti destinatari del Codice di Condotta devono attenersi.

### **8.3.2 La Policy Anti-Bribery**

In data 5 dicembre 2022 il CdA di UNIKERIS ha approvato la Policy Anti-Bribery di Chiesi. La Policy è un documento di Gruppo che fissa un *set* di regole comuni in materia di anticorruzione applicabili a tutti gli *stakeholder* (sia interni che esterni) del Gruppo.

### **8.3.3 Sistema dei poteri**

La Società adotta e mantiene aggiornato nel tempo un sistema di poteri basato su deleghe di poteri, procure e protocolli di approvazione dei costi interni e dell'operatività dei conti bancari.

I poteri sono strettamente connessi e coerenti alle responsabilità organizzative e gestionali assegnate e circoscritti a specifici limiti di valore.

L'attribuzione di poteri risponde ai seguenti principi inderogabili:

- definizione di ruoli, responsabilità e controlli nel processo di conferimento;
- conferimento, aggiornamento e revoca di poteri in coerenza con i ruoli ricoperti nell'organizzazione, con allineamento in caso di cambiamenti dell'organizzazione o di variazione di ruoli e responsabilità individuali o di uscita/ingresso di persone;
- tempestiva e costante diffusione delle informazioni circa la titolarità dei poteri attribuiti ed i relativi cambiamenti;
- tracciabilità e archiviazione di tutta la documentazione relativa ai poteri conferiti e relative variazioni;

- verifica periodica della conformità dell'esercizio dei poteri di rappresentanza con le procure conferite;
- monitoraggio periodico dell'adeguatezza del sistema dei poteri e relativo aggiornamento, avuto riguardo alla eventuale evoluzione dell'attività della Società.

#### **8.3.4 Segregazione**

Lo svolgimento delle Attività Sensibili deve fondarsi sul principio della segregazione delle funzioni: il soggetto che assume la decisione e che la attua deve essere diverso per quanto possibile dal soggetto incaricato di effettuare i controlli. La separazione dei compiti deve essere assicurata dall'intervento di più soggetti all'interno di un medesimo processo e può essere attuata tramite l'utilizzo di sistemi informatici che permettono soltanto a specifiche persone identificate e autorizzate di effettuare determinate operazioni. Ove la separazione dei compiti non possa essere pienamente garantita sono previsti controlli compensativi.

Questo presidio si pone come obiettivo quello di evitare che un soggetto si trovi nella situazione di poter nascondere errori od irregolarità, relativi ad un'operazione commessa nello svolgimento delle proprie mansioni, senza che altri colleghi impegnati nella stessa operazione riscontrino l'errore o l'irregolarità, con la fondamentale conseguenza che un'irregolarità potrebbe avvenire solamente in caso di collusione tra due o più responsabili.

#### **8.3.5 Tracciabilità e archiviazione**

Tutte le Attività Sensibili devono essere organizzate in modo da assicurare la tracciabilità documentale e la verificabilità *ex post* di ciascun passaggio rilevante del processo, nonché la corretta e documentata archiviazione e conservazione della documentazione rilevante in relazione a ciascun processo, per mezzo di supporti informatici e/o cartacei.

Questo presidio mira ad assicurare che tutte le operazioni aziendali siano autorizzate ad un predefinito livello e che siano supportate da adeguata documentazione, tale da assicurare la trasparenza delle operazioni stesse e da facilitarne in ogni momento la verifica.

#### **8.3.6 Sistema di gestione dei processi esternalizzati**

I processi esternalizzati ad altre società del Gruppo o a Terze Parti sono puntualmente identificati nella Parte Speciale del Modello.

Il ricorso all'esternalizzazione di funzioni comporta rilevanti benefici per la Società che, viste le sue ridotte dimensioni non potrebbe altrimenti dotarsi di una struttura interna in grado di gestire adeguatamente tutti i processi. Nel contempo, però, il Modello impone che le attività

esternalizzate siano adeguatamente regolamentate da contratti i quali – a seconda dei casi – devono prevedere:

- che le attività esternalizzate, le modalità di esecuzione e il relativo corrispettivo siano adeguatamente definiti;
- che il fornitore si impegni ad una corretta esecuzione alle attività esternalizzate nel rispetto della normativa vigente e applicabile e delle disposizioni della Società;
- che il fornitore sia in possesso di tutte le autorizzazioni necessarie per svolgere l'incarico;
- che il fornitore garantisca – per quanto possibile - la continuità del servizio, la sicurezza e la riservatezza dei dati relativi alla Società; che le Funzioni della Società abbiano – per quanto possibile - accesso e facoltà di controllo relativamente all'attività e alla documentazione del fornitore;
- che il contratto preveda adeguati rimedi a tutela della Società in caso di inadempienze contrattuali;
- che il fornitore si impegni a garantire lo svolgimento di tutte le attività nel rispetto delle leggi applicabili e delle policy di Gruppo (come previsto nel paragrafo 8.3.8).

### **8.3.7 Sistema di gestione e controllo dei flussi finanziari**

La gestione finanziaria è supportata da processi autorizzativi delle spese strutturati e da strumenti informatici dedicati, impostati su *workflow* coerenti con i poteri di spesa e i ruoli organizzativi formalmente definiti.

Tali sistemi e processi sono ispirati ai principi di:

- separazione dei compiti (il soggetto richiedente la spesa è diverso dal soggetto che l'autorizza che è diverso da chi materialmente effettua il pagamento e lo registra);
- tracciabilità di tutti i movimenti finanziari e riconciliabilità degli stessi con il sistema amministrativo-contabile;
- individuazione del rationale della spesa da sostenere;
- previsione di forme di pagamento standard.

### **8.3.8 Controlli e monitoraggio**

Il Modello prevede lo svolgimento di attività di verifica (periodica o *ad hoc*) in relazione a ciascuna Attività Sensibile e il monitoraggio delle Attività Sensibili in conformità a quanto previsto nel Modello.

### **8.3.9 Flussi informativi**

Il Modello richiede che il soggetto responsabile dell'Attività Sensibile/processo di volta in volta considerato comunichi all'Organismo eventuali informazioni rilevanti in relazione alla specifica attività/processo, e in particolare la eventuale conoscenza di situazioni in cui l'Attività Sensibile/processo sia stata eseguita in violazione delle linee guida o procedure aziendali in vigore; richiede inoltre la predisposizione e l'aggiornamento di *report* periodici riepilogativi contenenti informazioni rilevanti in relazione all'Attività Sensibile/processo di volta in volta rilevanti.

### **8.3.10 Clausole contrattuali**

All'interno dei contratti che regolano lo svolgimento delle Attività Sensibili devono essere inserite apposite clausole volte a tutelare la Società dalle condotte poste in essere dalle proprie controparti contrattuali, in violazione del Modello e delle procedure aziendali che di esso sono attuazione. Tali clausole prevedono ad esempio, ove applicabile: i) la dichiarazione da parte della controparte di conoscere e di impegnarsi a rispettare i principi della Policy Anti-Bribery e del Codice di Interdipendenza dei Fornitori adottati dal Gruppo; ii) la facoltà in capo alla Società di risolvere i contratti in questione in caso di violazione di tali obblighi; iii) il riferimento ad eventuali altre clausole rilevanti ai sensi del Modello, laddove rilevanti.

## **8.4 Protocolli di controllo della Parte Speciale**

In aggiunta ai presidi generali sopra descritti e a quelli già adottati dalla Società, è prevista l'adozione di specifici protocolli di controllo che definiscano regole di comportamento, divieti e presidi di controllo associati alle Attività Sensibili della Società.

I Protocolli di Controllo formano la Parte Speciale del Modello 231.