

**SAINT-GOBAIN AUTOVER ITALIA s.r.l.**  
**Sede legale in Milano – Via G. Bensi 8**  
**Iscritta al Registro delle Imprese di Milano,**  
**Monza Brianza e Lodi**  
**con codice fiscale 13383930156**

**CODICE DISCIPLINARE E SANZIONATORIO**  
**del Modello ex D. Lgs. 231/2001 e del Codice Etico**  
**Allegato del Modello di organizzazione e di gestione**

**Adottato con deliberazione del Consiglio di amministrazione del 17 FEBBRAIO 2023**

La Società istituisce, ex art. 5 comma 2 lettera e) e comma 2 bis lettera d) del Decreto legislativo n. 231/2001, il seguente Sistema disciplinare e sanzionatorio, volto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello di organizzazione e di gestione. Il presente Sistema è applicabile a dipendenti (ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della l. n. 300/1970), nonché terzi soggetti in rapporto con la Società, come di seguito specificato.

## **ART. 1 – DEFINIZIONI**

1. Ai fini dell'applicazione delle sanzioni previste nei seguenti articoli, Destinatari del presente Sistema disciplinare e sanzionatorio sono:

- a) "soggetti in posizione apicale" ai sensi della lettera a) dell'art 5 del Decreto le persone che rivestono nella Società funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia funzionale e finanziaria nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.
- b) "soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza" le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

2. Ai fini dell'applicazione delle sanzioni previste nel presente sistema disciplinare e sanzionatorio, si considerano soggetti in posizione apicale di cui alla precedente lettera a): il Presidente del Consiglio di amministrazione e tutti gli Amministratori con e senza deleghe ex art. 2381 c.c., il Direttore Generale, i Procuratori con rappresentanza, i Direttori di stabilimento, il Datore di lavoro, i Dirigenti delegati ex art. 16 D. Lgs. 81/2008, i Dirigenti con autonoma capacità di spesa, i Sindaci e i Membri dell'Organismo di vigilanza ex D. Lgs. 231/2001.

3. Ai fini dell'applicazione delle sanzioni previste nel presente sistema disciplinare e sanzionatorio, si considerano soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza di cui alla precedente lettera b): i membri del Comitato direttivo, i Responsabili di funzione, il Direttore finanziario, i Procuratori senza rappresentanza, i Dirigenti e Quadri, i Dirigenti ed i Preposti ex art. 2 D. Lgs. 81/2008, i collaboratori esterni, i consulenti, gli Agenti e gli altri intermediari commerciali (laddove esistenti), nonché le altre persone che la legge individua quali sottoposti ai soggetti apicali.

4. Ai fini dell'applicazione delle sanzioni previste nei seguenti articoli si intende:

- a) per violazione colposa, quella che, anche se preveduta non è voluta, si è verificata per negligenza, imprudenza, imperizia e per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini, discipline e degli *standard* e procedure aziendali e del Codice Etico e del Modello;
- b) per violazione dolosa, quella prevista e voluta, nonché quella attuata per eludere fraudolentemente i principi, le linee guida e le procedure del Modello, gli *standard* e procedure aziendali e del Codice Etico e del Modello;

## **ART. 2 – FINALITÀ**

1. Il presente Sistema Disciplinare, introdotto dal Modello adottato da Saint-Gobain Autover Italia s.r.l., intende sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso e del Codice etico, ai sensi e per gli effetti dell'art. 6, comma 2, lett. e) e dell'art. 7, comma 4, lett. b), D. Lgs. 231/2001.

## **ART. 3 – PRINCIPI GENERALI**

1. Tutte le misure indicate nel Modello hanno carattere vincolante e devono essere osservate da tutti i Destinatari del Modello.

2. Qualsiasi violazione delle misure indicate nel Modello costituisce illecito sanzionabile ai sensi del presente Sistema Disciplinare, a prescindere dall'idoneità della condotta a configurare reato; il conseguente procedimento disciplinare è ugualmente indipendente dal giudizio eventualmente instaurato dinanzi al giudice penale.

3. I procedimenti disciplinari e l'eventuale comminazione delle relative sanzioni avvengono nel pieno rispetto delle norme di legge e di regolamento, incluse, laddove applicabili, le disposizioni derivanti dalle norme di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei lavoratori), nonché dalla contrattazione collettiva applicabile

4. L'adozione del presente Sistema Disciplinare e l'applicazione delle sanzioni in esso previste non precludono, in ogni caso, a Saint-Gobain Autover Italia s.r.l. la

possibilità di assumere ogni ulteriore iniziativa ed azione, in sede civile o penale, ritenuta opportuna ai fini della propria tutela e del ristoro di ogni danno subito in conseguenza della condotta accertata.

5. Il presente Sistema Disciplinare intende calibrare la giusta e proporzionata sanzione da irrogare. Pertanto, le sanzioni sono graduate in base alla gravità della violazione, tenuto conto di eventuali reiterazioni.

#### **ART. 4 – VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E DEL MODELLO**

1. È compito di ogni organo, dipendente e/o collaboratore della Società che riscontri una qualsiasi violazione del Modello darne immediata comunicazione scritta al Consiglio di amministrazione, ovvero al Collegio sindacale, ovvero a un singolo amministratore o sindaco, ovvero all'Organismo di Vigilanza (OdV) o a un suo membro.

2. L'OdV vigila direttamente sull'osservanza del Modello e si avvale dei responsabili delle singole divisioni o delle strutture che reputa necessarie. L'OdV è privo di potere disciplinare e si limita a dare impulso alla relativa azione segnalando per iscritto – ogniqualvolta ne riscontri – le violazioni del Modello agli organi aziendali specificamente competenti. L'OdV deve essere tenuto aggiornato sulle conseguenti ed eventuali iniziative disciplinari da questi assunte.

3. Ogni organo, dipendente o collaboratore della Società, deve comunque segnalare, mediante comunicazione scritta, ogni violazione all'Organismo di Vigilanza, ovvero mediante opportuni canali di *reporting* approntati dall'OdV. In ogni caso, la Società rispetta la riservatezza dei segnalanti, della loro identità e del contenuto delle segnalazioni, secondo le procedure previste.

4. Le contestazioni di violazione del Modello o del Codice Etico vengono comunicate – ad eccezione del rimprovero verbale – per iscritto al soggetto che si assume responsabile, a mezzo pec, raccomandata a.r., o con altro mezzo idoneo ad attestarne il ricevimento. Il soggetto ritenuto responsabile potrà svolgere difese scritte o chiedere di essere sentito entro un tempo congruo, da determinarsi in relazione alla concreta violazione contestata.

5. Qualsiasi violazione deve essere contestata con immediatezza e le sanzioni disciplinari devono essere adottate tempestivamente e nel rispetto dei termini indicati dalle norme collettive, laddove applicabili. In ogni caso, per i dipendenti valgono le regole di contestazione proprie del diritto del lavoro.

6. Nella scelta delle sanzioni da applicare la Società deve agire, nel rispetto del principio del contraddittorio, secondo criteri improntati alla proporzionalità e all'efficacia, anche con riguardo alla tutela del destinatario della stessa.

7. La sanzione applicata deve essere commisurata alla gravità dell'infrazione, e tenere in considerazione tutte le circostanze del caso, nel rispetto delle norme (sostanziali e procedurali) giuslavoristiche e dei contratti collettivi vigenti, nonché dei contratti stipulati fra le parti.

#### **ART. 5 – CONDOTTE RILEVANTI**

1. Qualsiasi violazione delle misure indicate nel Modello costituisce illecito sanzionabile ai sensi del presente Sistema Disciplinare.

2. Ai fini sanzionatori, costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, siano esse commissive od omissive, anche colpose, idonee a ledere, concretamente ovvero solo in potenza, l'efficacia del Modello quale strumento teso a prevenire il rischio di commissione dei reati in esso previsti.

3. In via esemplificativa, oltre alla commissione di reati oggetto del Modello, costituiscono illecito sanzionabile ai sensi del presente Sistema Disciplinare le seguenti condotte da parte di qualsiasi Destinatario del Modello stesso:

- a) l'episodico ovvero il ripetuto mancato o incompleto rispetto delle misure del Modello, tali da comprometterne l'efficacia, nonché la mancata segnalazione di questi al proprio superiore o all'OdV;
- b) le violazioni di obblighi e divieti previsti dalla legge o dal Codice Etico, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, a prescindere dalla commissione di reati oggetto del Modello, e la mancata segnalazione di queste al proprio superiore o all'OdV;
- c) ogni condotta, commissiva od omissiva, idonea ad ostacolare in qualunque modo le funzioni proprie dell'OdV;

- d) la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- e) l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- f) la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- g) l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- h) la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;
- i) la violazione delle misure di tutela del segnalante;
- l) l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate.

4. Inoltre, per gli Amministratori e gli eventuali altri soggetti apicali, tenuti a far rispettare le prescrizioni del Modello e a vigilare sull'osservanza e sulla corretta attuazione di questo, costituisce illecito sanzionabile la mancata individuazione, per negligenza ovvero per imperizia, e la conseguente mancata eliminazione di violazioni del Modello stesso e, nei casi più gravi, di perpetrazione di reati.

5. In relazione al rischio di commissione dei reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, ai sensi del presente Sistema Disciplinare si intendono vincolanti gli obblighi dei datori di lavoro, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori previsti dagli artt. 18, 19 e 20 D. Lgs. 81/2008.

#### **ART. 6 - SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI**

1. Per i prestatori di lavoro subordinato, sono previste le seguenti sanzioni in caso di violazione del Modello o del Codice Etico, nei casi di violazione colposa o dolosa, a seconda della gravità del fatto:

- 1) il rimprovero verbale;
- 2) l'ammonizione scritta;
- 3) la multa non superiore a quattro ore della retribuzione;
- 4) sospensione dal lavoro per una durata non superiore a otto giorni;

5) il licenziamento disciplinare, per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, con o senza preavviso.

2. In ogni caso, la violazione dolosa o colposa del Modello o del Codice Etico precludono il raggiungimento degli obiettivi cui fosse eventualmente legata la parte variabile della retribuzione di dipendenti, dirigenti, amministratori e, in generale, dei Destinatari del presente Sistema disciplinare e sanzionatorio.

3. Nel rispetto dei procedimenti di irrogazione delle sanzioni, potrà essere applicata, in via cautelare, la sospensione cautelare del soggetto dalle proprie mansioni e dalla retribuzione, in attesa dell'esito del giudizio penale che fosse in corso a carico del soggetto stesso.

4. Il procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti è condotto nel rispetto dei principi di contraddittorio, proporzionalità ed efficacia di cui al precedente art. 4 e comunque nel rispetto delle regole di contestazione proprie del diritto del lavoro e della contrattazione collettiva nazionale.

#### **ART. 7 – SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI**

1. In caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa senza indugio per iscritto l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.

2. Gli amministratori estranei alla violazione segnalata (o i sindaci in mancanza degli amministratori) prendono immediatamente gli opportuni provvedimenti, tra cui la obbligatoria convocazione dell'Assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, ivi compresa nei casi più gravi la revoca dal mandato, salva ogni azione a tutela degli interessi e dei diritti della Società.

#### **ART. 8 – SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SINDACI**

1. In caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa senza indugio per iscritto l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di amministrazione prende immediatamente gli opportuni provvedimenti, tra cui la obbligatoria convocazione dell'Assemblea dei

soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, salva ogni azione a tutela degli interessi e dei diritti della Società.

#### **ART. 9 – SANZIONI NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ODV**

1. In caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di amministrazione, previa comunicazione al Collegio sindacale, prende immediatamente gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, ivi compresa nei casi più gravi la revoca dal mandato, salva ogni azione a tutela degli interessi e dei diritti della Società.

#### **ART. 10 – SANZIONI NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI, AGENTI ED ALTRI INTERMEDIARI COMMERCIALI**

1. Ogni violazione da parte di collaboratori, consulenti, agenti ed altri intermediari commerciali (laddove esistenti) del Modello e del Codice Etico è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, salva ogni azione a tutela degli interessi e dei diritti della Società.

2. A seconda della gravità della violazione, le predette clausole contrattuali possono prevedere – a titolo esemplificativo e non esaustivo – la diffida al puntuale rispetto del Modello o del Codice Etico, l'applicazione di una penale ovvero la risoluzione del contratto in essere.

#### **Art. 11 – SANZIONI A TUTELA DEL SEGNALANTE**

1. Il sistema disciplinare e sanzionatorio sopra indicato si applica, in relazione ai soggetti ritenuti responsabili, ad ogni violazione rilevante delle misure di tutela del segnalante previste nella apposita procedura di segnalazione.

#### **Art. 12 – SANZIONI PER SEGNALAZIONI INFONDATE**

1. Il sistema disciplinare e sanzionatorio sopra indicato si applica, in relazione ai soggetti ritenuti responsabili, ad ogni caso di segnalazione infondata che sia stata effettuata per colpa grave o dolo.

2. Si intende per segnalazione infondata ogni segnalazione così valutata con conforme deliberazione del Consiglio di amministrazione e dell'Organismo di vigilanza; in caso di segnalazione infondata proveniente da amministratore, si intende per segnalazione infondata ogni segnalazione così valutata con conforme deliberazione del Collegio sindacale e dell'Organismo di vigilanza; in caso di segnalazione infondata proveniente da membro dell'OdV, si intende per segnalazione infondata ogni segnalazione così valutata con conforme deliberazione del Consiglio di amministrazione e del Collegio sindacale.