Hyundai Motor Company Italy S.r.l.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Parte Generale

Approvato dal Consiglio di Amministrazione

in data 20/10/2026

SCHEDA CONTROLLO DOCUMENTO

IDENTIFICAZIONE

TITOLO DEL DOCUMENTO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ***Parte Generale***

REVISIONI

VERSIONE	DATA EMISSIONE	COMMENTO	FIRMA
V.01	22/02/2016	Prima emissione	Firmato dal legale rappresentante
V.02	11/02/2019	Seconda emissione	Joon Seo Lee
V.03	30/05/2022	Terza emissione	Joon Seo Lee
V.04	17/11/2022	Quarta emissione	Andrea Crespi
V. 05	03/09/2024	Quinta emissione	Francesco Calcara
V. 06	28/03/2025	Sesta emissione	Francesco Calcara
V. 07	20/10/2026	Settima emissione	Andrea Crespi

INDICE

INDICE ... 3
DEFINIZIONI ... 5
STRUTTURA DEL DOCUMENTO ... 6
1. **IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 dell'8 giugno 2001** ... 7
1.1. Il superamento del principio societas delinquere non potest e la responsabilità amministrativa degli enti ... 7
1.2. Le Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni ... 7
1.3. Gli autori del reato presupposto ... 9
1.4. L'interesse o il vantaggio per l'ente ... 9
1.5. Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 ... 9
1.6. L'adozione e l'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa da reato ... 10
1.7. Le vicende modificative dell'Ente ... 11
2. **Hyundai Motor Company Italy S.r.l.** ... 12
2.1 Il Modello di governance di Hyundai Motor Company Italy S.r.l. ... 12
2.2 Il sistema autorizzativo di Hyundai Motor Company Italy S.r.l. ... 13
2.2.1 I principi generali a fondamento del sistema di deleghe e procure ... 13
2.2.2 La struttura del sistema di deleghe e procure in Hyundai Motor Company Italy S.r.l. ... 13
3. **IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI HYUNDAI MOTOR COMPANY ITALY S.R.L.** ... 13
3.1 Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello ... 13
3.2 Destinatari ... 15
3.3 Principi ispiratori ed elementi costitutivi del Modello ... 15
3.4 La metodologia seguita per la redazione del Modello ... 15
3.5 L'esame della documentazione di Hyundai Motor Company Italy S.r.l. ... 15
3.6 Le interviste ... 16
3.7 Le risultanze dell'analisi ... 16
3.8 Reati rilevanti per Hyundai Motor Company Italy S.r.l. ... 16
3.9 I Principi di Controllo nella redazione dei protocolli ... 17
4. **IL CODICE ETICO** ... 18
4.1 Elaborazione ed approvazione del Codice Etico ... 18
4.2 Finalità e struttura del Codice Etico. I destinatari del Codice Etico ... 18
4.3 Attuazione e controllo sul Codice Etico e obblighi di comunicazione all'organismo di vigilanza 19
5. **IL SISTEMA DISCIPLINARE DI HYUNDAI MOTOR COMPANY ITALY S.R.L.** ... 19
5.1 L'elaborazione e l'adozione del Sistema Disciplinare ... 19
5.2 La struttura del Sistema Disciplinare ... 20
6. **L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI HYUNDAI MOTOR COMPANY ITALY S.R.L.** ... 20
6.1 La composizione dell'Organismo e i suoi requisiti ... 20
6.2 I compiti e i poteri dell'Organismo di Vigilanza ... 21
6.3 Il regolamento dell'Organismo di Vigilanza ... 22
6.4 I flussi informativi che interessano l'Organismo di Vigilanza ... 22
6.4.1 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza ... 22
6.4.2 Segnalazione tramite procedura whistleblowing ... 24
6.4.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Societari e del Vertice di Hyundai Motor Company Italy S.r.l. ... 24

7. **MODIFICHE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO** **25**
8. **COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO** **25**
8.1 L'informazione sul Modello e sui Protocolli connessi **25**
8.2 La formazione sul Modello e sui Protocolli connessi **26**
8.3 Comunicazione degli aggiornamenti del Modello e/o del Codice Etico **26**

Tutte le informazioni e i dati contenuti nel presente protocollo sono di esclusiva proprietà della Società e sono coperti da vincoli di riservatezza e confidenzialità.
Essi vengono comunicati in virtù del rapporto di lavoro con Hyundai Motor Company Italy S.r.l.
Per garantire la sicurezza e il corretto utilizzo delle informazioni contenute nel presente protocollo, si invita quindi ad attenersi alle indicazioni fornite dalla Società, facendo quanto necessario affinché tali informazioni non siano oggetto di trattamenti non consentiti o difformi rispetto alle proprie finalità e non siano comunicate a terzi, divulgate o accessibili a persone non autorizzate.
Qualsiasi esigenza di comunicazione esterna di tali informazioni dovrà essere preventivamente autorizzata dalla Società.
Chiunque sarà ritenuto responsabile per qualsiasi uso improprio e non conforme.

DEFINIZIONI

- **Attività Sensibili:** attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto.
- **Codice Etico:** Codice Etico adottato dalla Società.
- **Decreto:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni.
- **Linee guida Confindustria:** documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato al giugno 2021) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.
- **Modello**: Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo e al relativo aggiornamento.
- **PA:** la Pubblica Amministrazione.
- **Rischio:** il rischio viene definito come "*qualsiasi variabile o fattore che nell'ambito dell'azienda, da soli o in correlazione con altre variabili, possano incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi indicati dal decreto 231*" (Linee Guida Confindustria del giugno 2021).
- **Società o HMCI:** Hyundai Motor Company Italy S.r.l., con sede legale in via Giovanni Bensi 11, 20152 Milano.
- **Soggetti Apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.
- **Soggetti Sottoposti:** sia dipendenti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato (es. apprendisti) o somministrati da agenzie per il lavoro sia persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.
- **Strumenti di attuazione del Modello:** Statuto, organigrammi, conferimenti di poteri, job description, policy, procedure, disposizioni organizzative e tutte le altre disposizioni, provvedimenti ed atti della Società.

STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente documento è composto da una Parte Generale e una Parte Speciale.
La Parte Generale ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel D.Lgs. 231/2001, l'indicazione – nelle parti rilevanti ai fini del Decreto – della normativa specificamente applicabile alla Società, la descrizione dei reati rilevanti per la Società, l'indicazione dei destinatari del Modello, i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, la definizione di un sistema sanzionatorio dedicato al presidio delle violazioni del Modello, l'indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.
La Parte Speciale ha ad oggetto l'indicazione delle Attività Sensibili – cioè delle attività che sono state considerate dalla Società a rischio di reato, in esito alle analisi dei rischi condotte – ai sensi del Decreto, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.
Costituiscono inoltre parte integrante del Modello:

- il **Codice Etico**, che definisce i principi e le norme di comportamento della Società;
- il **Sistema Disciplinare**, volto a sanzionare le violazioni di principi, delle norme e delle misure previste nel presente Modello, nel rispetto dei C.C.N. L. applicabili, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti;
- lo **Statuto dell'Organismo di Vigilanza**;
- il **Catalogo degli illeciti amministrativi** e dei reati presupposto della responsabilità degli enti.

Tali atti e documenti sono reperibili, secondo le modalità previste per la loro diffusione, all'interno della Società.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 dell'8 giugno 2001

1.1. Il superamento del principio *societas delinquere non potest* e la responsabilità amministrativa degli enti

Il Decreto Legislativo 231/2001, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", è stato emanato in data 8 giugno 2001, in esecuzione della delega di cui all'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, ed è entrato in vigore il 4 luglio 2001. Il Legislatore ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle Convenzioni internazionali cui l'Italia ha già aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 giugno 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 maggio 1997 (anch'essa siglata a Bruxelles) sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari dell'Unione Europea o degli Stati membri, e la convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Il Legislatore delegato, ponendo fine ad un acceso dibattito dottrinale, ha superato il principio secondo cui *societas delinquere non potest*, introducendo nell'ordinamento giuridico Italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti nell'ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse, nell'interesse o vantaggio dell'ente, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (ovvero i soggetti c.d. in posizione apicale), ovvero da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (ovvero i soggetti c.d. in posizione subordinata).

La natura di questa nuova forma di responsabilità degli enti è di genere "misto" e la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. In base al Decreto, infatti l'ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è fondato sul processo penale: l'Autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero, ed è il giudice penale che irroga la sanzione.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad es., i partiti politici e i sindacati).

La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia. Tuttavia, a tal proposito, un'ordinanza del GIP del Tribunale di Milano (ord. 13 giugno 2007; v. anche GIP Milano, ord. 27 aprile 2004, e Tribunale di Milano, ord. 28 ottobre 2004) ha sancito, fondando la decisione sul principio di territorialità, la sussistenza della giurisdizione del giudice Italiano in relazione a reati commessi da enti esteri in Italia.

1.2. Le Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati – c.d. reati presupposto – indicati dal Decreto o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- i reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto)[1];
- i reati informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* del Decreto);
- i delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto);

[1] Articoli modificati dalla Legge n.3/2019 e dal D. Lgs. 75/2020 di attuazione della Direttiva UE 1371/17 – Direttiva P.I.F

- i reati transazionali (art.10 - Legge 16 marzo 2006 n.146);
- i 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 Decreto);
- i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1 del Decreto);
- i reati societari (art. 25-*ter* del Decreto)[2];
- i reati di corruzione tra privati (Art. 25-*ter*, comma 1 lett. s-bis del Decreto)[3];
- i delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quarter* del Decreto);
- i delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quater.1 e Art. 25-quinquies del Decreto);
- i reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies del Decreto);
- i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 – *septies* del Decreto);
- i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto)[4];
- i reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (art. 25-*octies*.2 del Decreto)[5]
- i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del Decreto);
- i reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto);
- i reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto)[6];
- i reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-*duodecies* del Decreto)[7];
- i reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del Decreto)[8];
- frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art.25-*quaterdecies* del Decreto)[9];
- reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies* del Decreto)[10];
- reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto)[11];
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* del Decreto);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-*duodevicies* del Decreto);
- delitti contro gli animali (art. 25-*undevicies* del Decreto).

---

[2] Articolo modificato dall'art. 77 della legge 190/2012 (in vigore dal 28/11/2012) con l'inserimento del comma 1 la lettera s-bis:
"*s-bis) per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote*" e successivamente modificato con la Legge n.69/15 (entrata in vigore il 15 giugno 2015) che ha modificato i reati di falso in bilancio di cui agli artt.2621 e 2622 c.c.

[3] Fattispecie di reato introdotta dall'art. 77 della legge 190/2012 ed in vigore dal 28/11/2012.

[4] Articolo aggiornato con: i) L. 186/2014 che ha introdotto nel novero dei reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001 il reato di autoriciclaggio (art. 648 ter 1 c.p.); ii) D.Lgs. 184/2021 che ha introdotto l'art. 25-octies.1 «Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti»; iii) l D.Lgs. 195/2021 che ha apportato specifiche modifiche ai reati presupposto (es. con riferimento all' Art. 648 c.p. Ricettazione, è prevista l'estensione del reato presupposto anche alle fattispecie contravvenzionali, ecc.)

5 Fattispecie di reato introdotta dal D. Lgs. n. 211/2025 (in G.U. 09/01/2026, n.6)

[6] Articolo integrato con la Legge del 22 maggio 2015, n. 68 recante "*Disposizioni in materia di delitti contro l´ambiente*", con le seguenti nuove fattispecie di reato:

- inquinamento ambientale (art. 452-bis) e la sua forma aggravata da morte o lesioni (art. 452-ter);
- disastro ambientale (art. 452-quater);
- delitti colposi contro l´ambiente (art. 452-quinquies);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies);
- impedimento del controllo (art. 452-septies);
- omessa bonifica (art. 452-terdecies).

[7] Fattispecie di reato introdotta dal D.Lgs. 16/07/2012, n. 109 ed in vigore dal 09/08/2012.

[8] Fattispecie di reato introdotta dalla Legge 20 Novembre 2017, n. 167 e modificata dal D.Lgs. n.21/2018

[9] Fattispecie aggiunta dalla legge 03 Maggio 2019, n.39.

[10] Fattispecie di reato introdotta dalla L. 157/2019 e successivamente ampliati con il dal D. Lgs. 75/2020 di attuazione della Direttiva UE 1371/17 – Direttiva P.I.F.

[11] Fattispecie di reato introdotta dal D.Lgs. 75/2020 di attuazione della Direttiva UE 1371/17 – Direttiva P.I.F

Per maggiori dettagli in merito alle categorie di reato presupposto si rimanda al "Catalogo degli illeciti amministrativi e dei reati presupposto della responsabilità degli enti".
Per completezza si ricorda che l'articolo 23 del Decreto punisce l'inosservanza delle sanzioni interdittive, che si realizza qualora alla Società sia applicata, ai sensi del Decreto stesso, una sanzione o una misura cautelare interdittiva e, nonostante ciò, lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti a esse inerenti.

1.3. Gli autori del reato presupposto

Ai sensi dell'articolo 5 del D.Lgs. 231/2001, l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da "*persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente e di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso*" (i c.d. soggetti in posizione apicale o "apicali", art.5 co. 1° lett. a del Decreto);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione, art.5 co. 1° lett. b del Decreto).

L'ente non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5 co. 2° del D.Lgs. 231/2001) se le persone indicate hanno agito nell'interesse proprio o di terzi.

1.4. L'interesse o il vantaggio per l'ente

La responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reato da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o vantaggio dello stesso. Dunque non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'interesse dell'ente.
Sul significato dei termini "interesse" e "vantaggio", la Relazione governativa che accompagna il Decreto attribuisce al primo una valenza soggettiva, riferita cioè alla volontà dell'autore (persona fisica) materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'ente), mentre al secondo una valenza di tipo oggettivo, riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'ente, realizza comunque un vantaggio in suo favore).
Sempre la relazione suggerisce infine che l'indagine sulla sussistenza del primo requisito (l'interesse) richiede una verifica ex ante, viceversa quella sul vantaggio che può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica ex post, dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa.

1.5. Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001

Le sanzioni amministrative previste dalla legge a carico dell'ente in conseguenza della commissione o tentata commissione degli specifici reati sopra menzionati, ai sensi dell'articolo 9 del Decreto, si distinguono in:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Da un punto di vista generale, è opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'ente, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.
L'ente è dunque ritenuto responsabile dei reati individuati dagli artt. 24 e ss. anche se questi siano realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi però le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.
L'ente non risponde qualora volontariamente impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Le sanzioni pecuniarie
Le sanzioni pecuniarie trovano regolamentazione negli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'ente. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per quote, in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di 258,23€ a un massimo di 1.549,37€. Il Giudice determina il numero delle quote sulla base degli indici individuati del primo comma dell'articolo 11, mentre l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente coinvolto.

Le sanzioni interdittive
Le sanzioni interdittive, individuate dal 2° comma dell'articolo 9 del Decreto e irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati, sono:

a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
c) il divieto di contrarre con la PA, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
e) il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinate dal Giudice penale, tenendo conto dei fattori meglio specificati dall'articolo 14 del Decreto. In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno durata minima di 3 mesi e massima di 2 anni.
Uno degli aspetti più importante da sottolineare è che esse possono essere applicate all'ente sia all'esito del giudizio, quindi accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

La confisca
La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue all'eventuale sentenza di condanna (articolo 19 del Decreto).

La pubblicazione della sentenza
La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18 del Decreto).

1.6. L'adozione e l'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa da reato

Il legislatore riconosce, agli articoli 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'ente. In particolare, l'articolo 6, comma 1 del Decreto prevede una forma specifica di esonero della responsabilità, qualora l'ente dimostri che:

- l'organo dirigente dell'ente, prima della commissione del fatto, abbia adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- sia stato affidato ad un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli, nonché curare il loro aggiornamento;
- le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli di organizzazione e gestione;
- non sia stata omessa o trascurata la vigilanza da parte dell'Organismo di Controllo.

Il contenuto del Modello è individuato dallo stesso articolo 6, il quale, al comma 2, prevede che l'ente debba:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Controllo deputato alla vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Nel caso di soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello comporta che l'ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui ai commi 1° e 2° dell'articolo 7).

I successivi commi 3 e 4 introducono due principi che, sebbene siano collocati nell'ambito della norma sopra rammentata, appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'ente per entrambe le ipotesi di reato di cui all'articolo 5 lettere a) e b). Segnatamente è previsto che:

- il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione; assume rilevanza altresì l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare (condizione già prevista dalla lettera e sub articolo 6 comma 2).

È importante inoltre considerare che il Modello non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, di converso, un apparato dinamico che permette all'ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

1.7. Le vicende modificative dell'Ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione.

In caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di cessione o di conferimento dell'ente nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'ente ceduto e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

2. Hyundai Motor Company Italy S.r.l.

Hyundai Motor Company nasce nel 1967, fondata da Ju-Yung Chung.
Nel 1974 Hyundai sviluppa integralmente la prima automobile: la Pony, che diviene presto un modello di durevole successo nella Repubblica di Corea.

Hyundai Motor Company Italy nasce il 3 Novembre 2008 come filiale italiana della Casa automobilistica sudcoreana. HMCI ha conosciuto negli anni una crescita costante nel settore automotive, un risultato legato alla sinergia tra le diverse attività della Società: dalle vendite ai servizi post-vendita, dal marketing alla rete di vendita.
La Società è attualmente guidata dal Presidente Andrea Crespi

2.1 Il Modello di governance di Hyundai Motor Company Italy S.r.l.

Si definisce *Governance*, il sistema finalizzato a garantire l'integrità della Società e a salvaguardarne il patrimonio, preservandone il valore per tutti gli stakeholders (dipendenti, fornitori, ambiente sociale etc.), garantendo trasparenza informativa, correttezza, efficacia ed efficienza nella conduzione delle attività e, quindi, dei processi. Per la Società, si tratta dell'insieme delle regole e delle procedure che governano i processi decisionali, di controllo e di monitoraggio della vita della Società.

Alla luce della peculiarità della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, HMCI ha privilegiato il sistema ordinario di amministrazione e controllo.

Il sistema di *governance* di HMCI è così articolato:

- **Socio unico**
- **Consiglio di Amministrazione**
- **Collegio Sindacale**
- **Revisore dei conti**

Socio unico
La totalità delle quote della Società è detenuta da un unico socio.
La Società è soggetta a attività di direzione e coordinamento ex art. 2497 bis c.c.

Consiglio di Amministrazione
La gestione dell'impresa sociale spetta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, composto da un Presidente e due consiglieri, che compie le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale.
Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è investito dei poteri previsti dallo Statuto e degli altri poteri conferiti con apposite delibere.
La rappresentanza della Società nei confronti dei terzi e in giudizio e la firma sociale spettano al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Collegio Sindacale
Il Collegio Sindacale si compone di tre membri effettivi e due supplenti, nominati e funzionanti ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
Al Collegio Sindacale è affidato il compito di vigilanza:

- sull'osservanza della legge e dello Statuto;
- sul rispetto dei principi della corretta amministrazione;
- sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

Revisione dei conti
La Revisione dei conti sulla Società è esercitata da una società di revisione iscritta nel Registro istituito presso il Ministero dell'Economia e Finanze.

2.2 Il sistema autorizzativo di Hyundai Motor Company Italy S.r.l.

2.2.1 I principi generali a fondamento del sistema di deleghe e procure

Così come richiesto da buona prassi e specificato anche nelle Linee Guida di Confindustria, l'Organo amministrativo è l'organo preposto statutariamente a conferire e approvare formalmente le deleghe e le procure.

2.2.2 La struttura del sistema di deleghe e procure in Hyundai Motor Company Italy S.r.l.

Il Consiglio di Amministrazione della Società detiene tutti i poteri per la gestione della stessa e per il compimento di tutti gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione.

In ragione di specifiche esigenze della Società, sono state attribuite procure speciali e deleghe ad alcuni Responsabili di Funzione.

Ciascun atto di delega e conferimento di poteri di firma deve fornire le seguenti indicazioni:

- soggetto delegante e fonte del suo potere di delega o procura;
- soggetto delegato con esplicito riferimento alla funzione ad esso attribuita ed il legame tra le deleghe e le procure conferite e la posizione organizzativa ricoperta dal soggetto delegato;
- oggetto, costituito dall'elencazione delle tipologie di attività e di atti per i quali la delega/procura viene conferita. Tali attività ed atti sono sempre funzionali e/o strettamente correlati alle competenze e funzioni del soggetto delegato;
- limiti di valore entro cui il delegato è legittimato ad esercitare il potere conferitogli. Tale limite di valore è determinato in funzione del ruolo e della posizione ricoperta dal delegato nell'ambito dell'organizzazione della Società.

Inoltre, le nuove Linee Guida Confindustria precisano che "*è opportuno che l'attribuzione delle deleghe e dei poteri di firma relativi alla gestione delle risorse finanziarie e all'assunzione e attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ad attività a rischio reato:*

- *sia formalizzata in conformità alle disposizioni di legge applicabili;*
- *indichi con chiarezza i soggetti delegati, le competenze richieste ai destinatari della delega e i poteri rispettivamente assegnati;*
- *preveda limitazioni delle deleghe e dei poteri di spesa conferiti;*
- *preveda soluzioni dirette a consentire un controllo sull'esercizio dei poteri delegati;*
- *disponga l'applicazione di sanzioni in caso di violazioni dei poteri delegati;*
- *sia disposta in coerenza con il principio di segregazione;*
- *sia coerente con i regolamenti aziendali e con le altre disposizioni interne applicati dalla società.*"

Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma, come sopra delineato, deve essere costantemente applicato nonché regolarmente e periodicamente monitorato nel suo complesso e, ove nel caso, aggiornato in ragione delle modifiche intervenute nella struttura dell'ente, in modo da corrispondere e risultare il più possibile coerente con l'organizzazione gerarchico - funzionale della Società.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI HYUNDAI MOTOR COMPANY ITALY S.R.L.

3.1 Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello

Hyundai Motor Company Italy S.r.l. è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle sue attività, a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative dei soci e del lavoro dei propri dipendenti ed è, altresì, consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno, strumento idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, la Società ha intrapreso un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, ad integrare quanto già esistente.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende:

- consolidare una cultura della prevenzione del rischio e del controllo nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi statutari;
- prevedere un sistema di monitoraggio costante delle attività volto a consentire alla Società di prevenire o impedire la commissione dei reati;
- adempiere compiutamente alle previsioni di legge ed ai principi ispiratori del Decreto attraverso la formalizzazione di un sistema strutturato ed organico, già esistente, di prassi organizzative/procedure ed attività di controllo (ex ante ed ex post) volto a prevenire e presidiare il rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle relative Attività Sensibili;
- costituire uno strumento efficace di gestione della Società, riconoscendo al Modello anche una funzione di creazione e protezione del valore della Società stessa;
- fornire adeguata informazione ai dipendenti, ai terzi ed a coloro che agiscono su incarico della Società o sono legati alla stessa, in merito a:
    i. le attività che comportano il rischio di commissione dei reati in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico ed alle altre regole Etico/prassi organizzative/procedure (oltre che alla legge);
    ii. le conseguenze sanzionatorie che possono derivare ad essi o alla Società per effetto della violazione di norme di legge o di disposizioni interne.
- diffondere ed affermare una cultura improntata alla legalità, con l'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne ed, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- prevedere un'efficiente ed equilibrata organizzazione della Società, con particolare riguardo ai processi di formazione delle decisioni ed alla loro trasparenza, ai controlli, preventivi e successivi, nonché all'informazione interna ed esterna.

A tal fine, il Modello prevede misure idonee a migliorare l'efficienza e l'efficacia nello svolgimento delle attività nel costante rispetto della legge e delle regole, individuando misure dirette ad eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

In particolare, la Società adotta e attua scelte organizzative e procedurali efficaci per:

- assicurare che le risorse umane siano assunte, dirette e formate secondo i criteri espressi nel Codice Etico e in conformità alle norme di legge in materia, in particolare all'art. 8 dello Statuto dei Lavoratori;
- favorire la collaborazione alla più efficiente realizzazione del Modello da parte di tutti i soggetti che operano nell'ambito della Società o con essa, anche garantendo la tutela e la riservatezza circa l'identità di coloro che forniscono informazioni veritiere e utili ad identificare comportamenti difformi da quelli prescritti;
- garantire che la ripartizione di poteri, competenze e responsabilità e la loro attribuzione all'interno della Società siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità e siano sempre coerenti con l'attività in concreto svolta dalla Società;
- prevedere che la determinazione degli obiettivi della Società, a qualunque livello, risponda a criteri realistici e di obiettiva realizzabilità;
- individuare e descrivere le attività svolte dalla Società, la sua articolazione funzionale e l'organigramma in documenti costantemente aggiornati, con la puntuale indicazione di poteri, competenze e responsabilità attribuiti ai diversi soggetti, in riferimento allo svolgimento delle singole attività;

- attuare programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Codice Etico e del Modello da parte di tutti coloro che operano nella Società o con essa, che siano direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività e nelle operazioni a rischio.

3.2 Destinatari

Il Modello si rivolge a tutti i soggetti ("i Destinatari") come di seguito individuati:

- il Consiglio di Amministrazione e tutti coloro che rivestono funzioni di gestione e direzione nella Società o in una sua divisione e/o unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo della Società;
- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti);
- tutti coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (es. apprendisti, etc.);
- coloro i quali operano su mandato o per conto della Società nell'ambito delle Attività Sensibili, quali ad esempio i consulenti.

Per i soggetti che operano su mandato o per conto della Società, i contratti che ne regolano i rapporti devono prevedere specifiche clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto del Codice Etico, nonché, qualora ritenuto opportuno, l'obbligo di ottemperare alle richieste di informazione e/o di esibizione di documenti da parte dell'OdV.

3.3 Principi ispiratori ed elementi costitutivi del Modello

Hyundai Motor Company Italy S.r.l. ha inteso procedere alla formalizzazione del suo Modello Organizzativo previa esecuzione di un'analisi della propria struttura organizzativa e del proprio sistema di controlli interni, onde verificarne l'adeguatezza rispetto ai fini di prevenzione dei reati rilevanti.
La predisposizione del Modello ha costituito un'occasione per rafforzare la governance della Società e sensibilizzare le risorse impiegate nelle fasi di elaborazione e di *Risk Assessment* rispetto al tema del controllo dei processi anche in un'ottica di prevenzione attiva dei reati.
Nella predisposizione del proprio Modello, la Società si è ispirata alle "*Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo*", elaborate da **Confindustria**, emanate il 7 Marzo 2002 ed aggiornate nel giugno 2021.
Il percorso da queste indicato per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/processi sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Al raggiungimento di tali obiettivi concorre l'insieme coordinato di tutte le strutture organizzative, attività e regole operative applicate, su indicazione del vertice apicale, dalla direzione e dal personale della Società, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

3.4 La metodologia seguita per la redazione del Modello

Il Modello di HMCI è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla stessa, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. Resta peraltro inteso che il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base alla futura evoluzione dell'Ente e del contesto in cui la stessa si troverà ad operare.

3.5 L'esame della documentazione di Hyundai Motor Company Italy S.r.l.

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto operativo e, successivamente, ad un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto.
In particolar modo, sono stati analizzati:

- il contesto nel quale opera la Società;
- il settore di appartenenza;

- l'assetto organizzativo;
- l'organigramma;
- il sistema di governance esistente;
- il sistema delle procure e delle deleghe;
- i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi;
- la realtà operativa, le prassi e le procedure/policy formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni;
- il sistema di job descriptions.

L'analisi dei documenti ha consentito di avere il quadro completo della struttura organizzativa e della ripartizione delle funzioni e dei poteri all'interno della Società.

3.6 Le interviste

Insieme all'analisi dei documenti, sono state condotte interviste con i responsabili delle diverse aree operative, individuati sulla base dell'organigramma e dei poteri ad essi attributi. Le interviste sono state integrate con l'ausilio di questionari di autovalutazione, volti ad esprimere il livello di rischio potenziale e residuo di commissione dei reati previsti dal Decreto e considerati rilevanti per la Società.
Di ciascuna intervista è stato redatto un verbale approvato dal soggetto interessato. Le interviste erano orientate a comprendere, nel dettaglio:

- le caratteristiche dei processi riferibili a ciascuna area interessata, e l'eventuale rilevanza delle attività, ai fini del Decreto;
- le procedure e controlli presenti nello svolgimento delle attività, utili alla prevenzione dei reati considerati rilevanti per la Società.

I questionari di autovalutazione si proponevano, principalmente, di individuare, a giudizio degli intervistati, l'insieme dei rischi reato a cui la Società è potenzialmente esposto e l'efficacia ed efficienza del sistema di controllo in essere nella prevenzione dei suddetti rischi.

3.7 Le risultanze dell'analisi

L'attività preliminare così svolta (esame della documentazione, interviste e questionari di autovalutazione) ha consentito alla Società di:

A. **Individuare le Attività Sensibili**: per ciascuna tipologia di reato, sono state individuate e descritte le attività in cui è teoricamente possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/01. La possibilità teorica di commissione dei reati è stata valutata con riferimento alle caratteristiche intrinseche dell'attività, considerando l'interdipendenza sistemica esistente tra i vari eventi rischiosi, indipendentemente da chi la svolga (considerando eventuali ipotesi di concorso nel reato) e senza tener conto dei sistemi di controllo già operativi.
B. **Identificare le procedure di controllo già esistenti**: sono state identificate le prassi organizzative/procedure di controllo ragionevolmente idonee a prevenire i reati considerati, già operanti nelle aree sensibili precedentemente individuate.
C. **Identificare le procedure ed i protocolli di prevenzione**: sono state individuate le prassi organizzative e i protocolli di prevenzione che devono essere attuati, per prevenire la commissione dei reati.
   Le prassi organizzative attuate dalla Società stabiliscono i metodi e le regole da seguire nello svolgimento delle attività relative ai processi.
   Specifici controlli preventivi e a scadenza periodica garantiscono la correttezza, l'efficacia e l'efficienza della Società nell'espletamento della propria attività.

3.8 Reati rilevanti per Hyundai Motor Company Italy S.r.l.

In considerazione della struttura e delle attività svolte, la direzione della Società ha individuato come rilevanti i seguenti reati presupposto:

- i reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- i reati informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* del Decreto);
- i delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto);
- i reati transazionali (art.10 - Legge 16 marzo 2006 n.146);

- i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1 del Decreto);
- i reati societari (art. 25-*ter* del Decreto);
- i reati di corruzione tra privati (Art. 25-*ter*, comma 1 lett. s-bis del Decreto);
- i delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quarter* del Decreto);
- i delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quater.1 e Art. 25-quinquies del Decreto);
- i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 – *septies* del Decreto);
- i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché l'autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto);
- i reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (art. 25-*octies*.2 del Decreto);
- i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del Decreto);
- i reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto);
- i reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto);
- i reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-*duodecies* del Decreto);
- i reati di razzismo e xenofobia (art.25-*terdecies* del Decreto);
- frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art.25-quaterdecies);
- reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies* del Decreto);
- reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto).

escludendo dunque:

- i 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 Decreto);
- i reati di abuso di mercato (Art. 25-*sexies* del Decreto)
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* del Decreto);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-*duodevicies* del Decreto).
- delitti contro gli animali (art. 25-*undevicies* del Decreto).

La scelta della Società è di limitare l'analisi a reati sopra riportati ed adottare per essi gli specifici presidi di controllo di cui al presente Modello è stata effettuata sulla base di considerazioni che tengono conto:

- della attività principale svolta dalla Società;
- del contesto socio-economico in cui opera la Società;
- dei rapporti e delle relazioni giuridiche ed economiche che la Società instaura con soggetti terzi;
- dei colloqui con i vertici della Società e dalle interviste svolte con i responsabili di funzione come individuati nel corso dell'attività di *Risk Assessment*.

Per gli altri reati previsti dal Decreto, come causa di responsabilità - e non considerati dal presente Modello – la Società ritiene che possano costituire efficace sistema di prevenzione, l'insieme dei principi di comportamento indicati dal Codice Etico e i principi e le regole di governance desumibili dallo Statuto della Società.

L'Organismo di Vigilanza e gli organi societari, sono tenuti a monitorare l'attività sociale e a vigilare sull'adeguatezza del Modello, anche individuando eventuali nuove esigenze di prevenzione, che richiedano l'aggiornamento del Modello.

3.9 I Principi di Controllo nella redazione dei protocolli

Dopo aver individuato le Attività Sensibili, è stato avviato un processo di coinvolgimento delle strutture competenti allo scopo di procedere alla formalizzazione dei protocolli e delle prassi organizzative, o

all'aggiornamento e coordinamento di quelle già esistenti, garantendo i seguenti principi di controllo e requisiti minimi:

- Coerenza dei poteri, delle responsabilità e dei poteri autorizzativi di firma con le responsabilità organizzative assegnate;
- Principio di separazione delle funzioni, secondo cui "nessuno può gestire in autonomia un intero processo significativo/a rischio". Più in dettaglio l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla.
- Individuazione dei controlli chiave necessari per ridurre al minimo il rischio di commissione dei reati e delle relative modalità attuative (autorizzazioni, report, verbali, etc.);
- Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione, azione.

4. IL CODICE ETICO

4.1 Elaborazione ed approvazione del Codice Etico

Hyundai Motor Company Italy S.r.l. intende operare secondo principi etici diretti ad improntare l'attività dell'Ente, il perseguimento dello scopo sociale e la propria crescita al rispetto delle leggi vigenti. A tale fine, la Società ha adottato un Codice Etico, coerente con i *Core Values* dettati da Casa Madre, volto a definire una serie di principi di "deontologia", che HMCI riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte degli Organi sociali, dei propri dipendenti, nonché di chiunque abbia rapporti con la Società medesima.
Il Codice Etico viene distribuito a tutti i dipendenti e costituisce una guida alle policy adottate dall'Ente ed ai requisiti di legalità che governano le condotte della Società.
Il Codice Etico è stato redatto sulla base delle disposizioni previste dal D.Lgs. 231/01, in accordo con le "*Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo*", elaborate da Confindustria, emanate il 7 Marzo 2002 ed aggiornate nel Giugno del 2021.

4.2 Finalità e struttura del Codice Etico. I destinatari del Codice Etico

Il Codice Etico racchiude i principi generali e le regole comportamentali cui la Società riconosce valore etico positivo e a cui devono conformarsi tutti i destinatari del Codice stesso.
Tali sono il Consiglio di Amministrazione, i dipendenti, nonché tutti coloro che, operano direttamente o indirettamente per la Società (ad esempio consulenti, fornitori, etc. di seguito indicati come Terzi Destinatari).
I Destinatari sopra indicati sono tenuti a osservare e far osservare, per quanto di propria competenza, i principi contenuti nel Codice Etico vincolante per tutti loro.
Il complesso delle regole contenute nel Codice Etico, peraltro, uniformando i comportamenti a standard etici particolarmente elevati e improntati alla massima correttezza e trasparenza, garantisce la possibilità di salvaguardare gli interessi degli *stakeholders*, nonché di preservare l'immagine e la reputazione della Società, assicurando nel contempo un approccio etico al mercato, con riguardo sia alle attività svolte nell'ambito del territorio Italiano, sia quelle relative ai rapporti internazionali.
Nell'ottica di un completo adeguamento a quanto previsto dal Decreto, i principi etici e le regole comportamentali formalizzati all'interno del Codice Etico sono stati sviluppati in specifici Protocolli 231 che disciplinano, all'interno della Società, i principali processi.
Pertanto, il Codice Etico costituisce un riferimento fondamentale che dipendenti, fornitori, consulenti e tutti coloro che hanno relazioni con la Società sono chiamati a rispettare scrupolosamente.
Il rispetto del Codice Etico, insieme all'osservanza dei Protocolli di controllo 231, non serve soltanto a diffondere una cultura all'interno della Società sensibile alla legalità e all'etica, ma anche a tutelare gli interessi dei dipendenti e di coloro che hanno relazioni con la Società, preservando la Società da gravi responsabilità, sanzioni e danni reputazionali.
Per queste ragioni e per garantire la trasparenza delle operazioni e l'adesione ai propri principi etici e comportamentali delle azioni poste in essere, la Società vigila con attenzione sull'osservanza del Codice Etico intervenendo, se necessario, con azioni correttive e sanzioni adeguate.

A tal proposito, la violazione del Codice e del Modello oltre a costruire causa di inefficienze e disfunzioni organizzative, può comportare l'applicazione del Sistema Sanzionatorio previsto nel Modello stesso, indipendentemente dal carattere di illecito penale o amministrativo che la violazione possa configurare.
Allo stesso modo, l'inosservanza del Codice Etico da parte di fornitori, consulenti e terzi che abbiano relazioni con la Società è considerata dalla Società stessa inadempimento contrattuale, che potrà legittimare la risoluzione del contratto e l'eventuale richiesta di risarcimento del danno.

4.3 Attuazione e controllo sul Codice Etico e obblighi di comunicazione all'organismo di vigilanza

I Destinatari del Codice Etico devono adempiere a precisi obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, con particolare riferimento alle possibili violazioni di norme di legge o di regolamento, del Modello, del Codice Etico, delle procedure interne.
Le comunicazioni all'OdV possono essere effettuate sia a mezzo e-mail che per iscritto.
In ogni caso l'OdV assicura che la persona che effettua la comunicazione, qualora identificata o identificabile, non sia oggetto di ritorsioni, discriminazioni o comunque penalizzazioni, assicurandone quindi la riservatezza, salvo che eventuali obblighi di legge impongano diversamente.
Il controllo circa l'attuazione e il rispetto del Modello e del Codice Etico, nell'ottica di ridurre il pericolo della commissione dei reati previsti nel Decreto, è affidato all'OdV, il quale è tenuto, tra l'altro, a:

- formulare le proprie osservazioni in merito sia alle problematiche di natura etica che dovessero insorgere nell'ambito delle decisioni che alle presunte violazioni del Codice Etico di cui venga a conoscenza;
- fornire ai soggetti interessati tutti i chiarimenti e le delucidazioni richieste, ivi incluse quelle relative alla legittimità di un comportamento o di una condotta concreti, ovvero alla corretta interpretazione del Modello e del Codice Etico;
- seguire e coordinare l'aggiornamento del Codice Etico, anche attraverso proprie proposte di adeguamento e/o aggiornamento;
- collaborare nella predisposizione e attuazione del piano di comunicazione e formazione etica;
- segnalare agli organi competenti le eventuali violazioni del Modello e del Codice Etico, suggerendo la sanzione da irrogare nei confronti del soggetto individuato quale responsabile e verificando l'effettiva applicazione delle misure eventualmente erogate.

Ricevuta la segnalazione della violazione, gli Organi della Società indicati nel Sistema Disciplinare si pronunciano in merito all'eventuale adozione e/o modifica delle misure proposte dall'OdV, attivando le funzioni di volta in volta competenti all'effettiva applicazione delle sanzioni.
In ogni caso, le fasi di contestazione della violazione, nonché quelle di determinazione ed effettiva applicazione delle sanzioni, sono svolte nel rispetto delle norme di legge e di regolamenti vigenti, nonché delle disposizioni previste dal Contratto applicato a tutti i dipendenti della Società ed ai regolamenti, laddove applicabili.

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE DI HYUNDAI MOTOR COMPANY ITALY S.R.L.

5.1 L'elaborazione e l'adozione del Sistema Disciplinare

Ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato, ai fini dell'esclusione di responsabilità della Società, se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate. Il Sistema Disciplinare è volto a sanzionare le violazioni di principi, delle norme e delle misure previste nel Modello e nei relativi Protocolli, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché le norme di carattere interaziendale.
Sulla base di tale Sistema Disciplinare, sono soggette a sanzione tanto le violazioni del Modello e dei relativi Protocolli commesse dai soggetti in posizione "apicale", in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, quanto le violazioni poste in essere dai soggetti sottoposti all'altrui vigilanza e direzione o operanti in nome e/o per conto della Società.

Nel rispetto di quanto stabilito dalle Linee Guida di Confindustria, l'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle relative sanzioni, prescinde dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del Sistema Disciplinare.

5.2 La struttura del Sistema Disciplinare

Viene di seguito sintetizzato il Sistema Disciplinare adottato dalla Società.
Per la disciplina completa di tale sistema si rimanda al documento allegato al presente Modello, che costituisce parte integrante dello stesso.
Il Sistema Disciplinare è reso disponibile a tutti i Destinatari, affinché sia garantita la piena conoscenza delle disposizioni ivi contenute.
Il Sistema Disciplinare della Società è articolato nelle seguenti sezioni:

- Introduzione;
- Soggetti destinatari;
- Condotte rilevanti;
- Le sanzioni;
- Il procedimento di irrogazione delle sanzioni;
- Comunicazione.

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI HYUNDAI MOTOR COMPANY ITALY S.R.L.

Tra le condizioni esimenti per la Società dalla responsabilità il Decreto pone l'aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli.
Il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato il documento denominato "Statuto dell'Organismo di Vigilanza" che costituisce parte integrante del Modello stesso. In tale documento sono regolamentati i profili di primario interesse di tale Organismo, tra i quali:

- Funzioni e poteri;
- Obblighi e responsabilità;
- Requisiti dei Componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- Composizione e Nomina;
- Durata in Carica, Revoca, Cessazione e Sostituzione dei Membri;
- Obblighi di Riservatezza;
- Flussi Informativi nei confronti dell'Organismo;
- Reporting dell'Organismo nei confronti degli Organi Societari e del Vertice;
- Convocazione riunioni, Voto e Delibere;
- Retribuzione dei Componenti dell'Organismo;
- Modifiche dello Statuto dell'OdV.

Nel rinviare per la specifica trattazione di ciascun aspetto al predetto Statuto, ci si sofferma di seguito su alcuni aspetti relativi all'Organismo di Vigilanza.

6.1 La composizione dell'Organismo e i suoi requisiti

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha provveduto alla nomina dell'Organismo di Vigilanza indicato nel Decreto, nel rispetto delle previsioni di cui alle Linee Guida di Confindustria.
L'OdV è tenuto a riportare al Consiglio di Amministrazione secondo le tipologie di reporting espressamente previste nello Statuto, al quale si rimanda.
In conformità a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, l'OdV della Società si caratterizza per i seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza: tali requisiti si riferiscono all'Organo in quanto tale e caratterizzano la sua azione. A questo proposito si sottolinea che l'OdV è privo di compiti operativi, i quali potendo comportare la partecipazione a decisioni o attività della Società, potrebbero lederne l'obiettività di giudizio. Inoltre, l'Organo è collocato in posizione di staff al vertice, rispondendo e riportando direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società;

- professionalità: intesa come insieme di strumenti e tecniche necessari allo svolgimento dell'attività assegnata, sia di carattere ispettivo che consulenziale. Si sottolinea peraltro che la professionalità è assicurata dalla facoltà riconosciuta all'Organismo di avvalersi, al fine dello svolgimento del suo incarico e con assoluta autonomia di budget, delle specifiche professionalità sia dei responsabili di varie funzioni, che di consulenti esterni;
- continuità d'azione: per garantire un'efficace e costante attuazione del Modello, la struttura dell'OdV è provvista di un adeguato budget e di adeguate risorse. La continuità di azione è inoltre garantita dalla circostanza che l'Organismo opera stabilmente presso la Società per lo svolgimento dell'incarico assegnatoli, nonché dal fatto di ricevere costanti informazioni da parte delle strutture individuate come potenziali aree a rischio;
- onorabilità e assenza di conflitti di interesse: tali requisiti sono intesi negli stessi termini previsti dalla Legge con riferimento ad amministratori e membri del Collegio dei Revisori.

6.2 I compiti e i poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità al disposto di cui all'articolo 6 comma 1° del Decreto, all'OdV della Società è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di collaborare al suo costante aggiornamento.

In via generale spettano pertanto all'OdV i seguenti compiti di:

1) verifica e vigilanza sul Modello, che comportano:
   - la verifica circa l'adeguatezza del Modello, ossia la verifica in ordine alla sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti;
   - la verifica circa l'effettività del Modello, ossia in ordine alla rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
   - il monitoraggio dell'attività svolta dalla Società, effettuando verifiche periodiche e i relativi *follow-up*. In particolare, l'attività di ricognizione delle attività è volta ad individuare le eventuali nuove aree a rischio di reato ai sensi del Decreto rispetto a quelle già individuate dal Modello;
   - l'attivazione delle strutture competenti per l'elaborazione di prassi organizzative/procedure operative e di controllo che regolamentino adeguatamente lo svolgimento delle attività;
   - l'aggiornamento del Modello, proponendo al Consiglio di Amministrazione, se necessario, l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività della Società e/o di riscontrate e significative violazioni del Modello;
2) informazione e formazione sul Modello, ovvero:
   - promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (ossia verso i c.d. Destinatari);
   - promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
   - riscontrare con tempestività, anche mediante l'eventuale predisposizione di pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o dal personale ovvero dagli organi amministrativi in relazione alla corretta interpretazione e/o al concreto funzionamento delle attività descritte tramite apposite procedure all'interno del Modello;
3) gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV, ovvero:
   - assicurare il puntuale adempimento, da parte di tutti i soggetti interessati, delle attività di reporting afferenti al rispetto e alla concreta attuazione del Modello;
   - informare gli organi competenti in merito all'attività svolta, ai risultati e alle attività programmate;
   - segnalare agli organi competenti, per l'adozione dei provvedimenti ritenuti opportuni, le eventuali violazioni del Modello e i soggetti ritenuti responsabili, se del caso proponendo le sanzioni ritenute più opportune;
   - fornire il necessario supporto agli organi ispettivi in caso di controlli posti in essere da soggetti istituzionali, ivi compresa la Pubblica Autorità.

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, sono riconosciuti all'OdV tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello.
L'OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha la facoltà di:

- effettuare, anche senza preavviso, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- accedere liberamente presso tutte le funzioni, gli archivi e i documenti della Società senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- disporre, ove sia ritenuto necessario, l'audizione delle risorse che possano fornire informazioni o indicazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività della Società o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;
- disporre, per ogni esigenza collegata al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziate in suo favore dal Consiglio di Amministrazione.

6.3 Il regolamento dell'Organismo di Vigilanza

A completamento di quanto previsto nel documento denominato "Statuto dell'Organismo di Vigilanza della Società.", approvato dal Consiglio di Amministrazione, l'OdV, una volta nominato, redige un proprio regolamento interno, volto a disciplinare le concrete modalità con cui esercita la propria attività.
In particolare, nell'ambito di tale regolamento interno, sono disciplinati i seguenti aspetti:

- La convocazione dell'OdV;
- Le riunioni dell'OdV;
- Le modalità di conservazione ed accesso alla documentazione;
- Le funzioni del Presidente dell'OdV;
- Le attività connesse all'adempimento dei compiti di verifica e vigilanza;
- Le attività connesse all'adempimento dei compiti di aggiornamento del Modello;
- Le attività connesse all'adempimento dei compiti di Informazione e Formazione dei Destinatari del Modello;
- Le attività connesse all'adempimento dei compiti di gestione dei flussi informativi;
- La gestione delle segnalazioni di violazioni del Modello;
- L'attività di verifica e valutazione dell'idoneità del sistema disciplinare;
- La funzione consultiva.

6.4 I flussi informativi che interessano l'Organismo di Vigilanza

6.4.1 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6 comma 2° lettera d) del Decreto impone la previsione nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso.
L'obbligo di flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno portato al verificarsi dei reati previsti dal Decreto.
L'obbligo informativo è rivolto in primo luogo alle strutture ritenute a rischio di reato. Allo scopo di creare un sistema di gestione completo e costante dei flussi informativi verso l'OdV, per ciascun processo nella quale vengano individuate le Attività Sensibili la Società ha provveduto a identificare un *Key Officer*, il quale ha l'obbligo di trasmettere all'OdV report standardizzati e il cui oggetto è determinato nella Procedura "*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*", alla quale si fa rinvio.
Il *Key Officer* garantisce la raccolta delle informazioni, la loro prima disamina, la loro sistematizzazione secondo i criteri previsti dal report e infine la loro trasmissione all'OdV.
Più in generale l'obbligo di comunicazione grava sul Consiglio di Amministrazione, sui dipendenti e su coloro che ricevono incarichi professionali dalla Società, e ha ad oggetto qualsiasi notizia relativa alla

commissione di reati, comportamenti contrari alle regole di condotta previste dal Modello della Società ed eventuali carenze della struttura organizzativa o delle procedure vigenti.
L'OdV deve comunque essere tempestivamente informato da tutti i soggetti interni alla Società, nonché dai Terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dello stesso.
La violazione del presente obbligo di informazione costituisce un illecito disciplinare, sanzionato in conformità a quanto stabilito dal Sistema disciplinare previsto dal Modello, dalla legge e dai contratti applicabili.
L'*Head of Legal & Internal Audit Department* procede a comunicare all'OdV senza ritardo ogni segnalazione ricevuta secondo quanto stabilito dalla Procedura *Whistleblowing* adottata da HMCI, qualora abbia ad oggetto eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 ovvero potenziali violazioni del Modello.
In ogni caso devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni:

a) che possono avere attinenza con violazioni, anche potenziali, del Modello, inclusi a titolo esemplificativo e non esaustivo:
    - eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna e/o con il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo;
    - eventuali richieste ed offerte di doni (eccedenti il valore modico) o di altra utilità provenienti da pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
    - eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
    - i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano anche indirettamente la Società, i suoi dipendenti o i componenti degli organi sociali;
    - le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dai dipendenti, in caso di avvio di un procedimento penale a carico degli stessi;
    - le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero la motivazione della loro archiviazione;
b) relative alle attività della Società che possono rilevare per quanto riguarda l'espletamento da parte dell'OdV dei compiti ad esso assegnati, inclusi a titolo esemplificativo e non esaustivo:
    - i report preparati nell'ambito della loro attività dai *Key Officer* nominati, con il contenuto e la periodicità previsti dalla Procedura "*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*";
    - le notizie relative ai cambiamenti organizzativi;
    - gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
    - le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di eventuali finanziamenti pubblici.

L'OdV nel corso dell'attività d'indagine che segue alla segnalazione deve agire in modo da garantire che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o penalizzazioni, assicurando la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione.
La Società, al fine di facilitare le segnalazioni all'OdV da parte dei soggetti che vengano a conoscenza di violazioni del Modello, anche potenziali, attiva gli opportuni canali di comunicazione dedicati, quali un'apposita casella di posta elettronica (odv@hyundai.it) nonché un portale (https://hyundai.gan-compliance.com/p/case?locale=it-IT)
Ogni informazione, segnalazione o report previsti dal Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio. L'accesso all'archivio è consentito ai soli componenti dell'OdV. L'accesso da parte di soggetti diversi dai componenti dell'Organismo deve essere preventivamente autorizzato da quest'ultimo e svolgersi secondo le modalità dallo stesso stabilite.
Si rinvia alla Procedura "*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*" per maggiori dettagli in merito ai flussi informativi diretti verso l'OdV.

6.4.2 Segnalazione tramite Procedura *Whistleblowing*[12]

Oltre alle modalità di comunicazione delle violazioni, previste nel paragrafo precedente la Società ha istituito appositi canali di segnalazione interni che garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato, delle persone comunque menzionate nella segnalazione e del contenuto della stessa così come previsto dal D.Lgs. n. 24/2023.
Nello specifico la Società si è dotata di un canale informatico[13] tramite cui presentare le segnalazioni sulle potenziali violazioni. In alternativa a quanto sopra, il segnalante potrà richiedere un incontro diretto con l'*Head of Legal & Internal Audit Department*, che verrà fissato entro un termine ragionevole..
I segnalanti, come definiti nella Procedura *Whistleblowing* adottata dalla Società, possono procedere a segnalare potenziali condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs. 24/2023 ovvero violazioni del presente Modello.

La Società è tenuta a evitare qualsivoglia forma di ritorsione, discriminazione e/o penalizzazione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione dal medesimo effettuata, nonché nei confronti degli ulteriori soggetti indicati nella Procedura *Whistleblowing* adottata dalla Società.
Si rinvia al Sistema Disciplinare, Allegato 3 del presente Modello, per la definizione delle sanzioni nei confronti di chi viola le misure a tutela del segnalante, nonché di chi effettua segnalazioni diffamatorie o calunniose.

Si rimanda alla Procedura *Whistleblowing* adottata dalla Società per ulteriori dettagli sulla presentazione, la gestione delle segnalazioni e le relative tutele.

6.4.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Societari e del Vertice di Hyundai Motor Company Italy S.r.l.

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità ad esso connesse.
All'Organismo sono rimessi i seguenti obblighi di informazione verso il Consiglio di Amministrazione:

- di natura continuativa, in ogni circostanza in cui lo ritenga necessario e/o opportuno per gli adempimenti degli obblighi previsti dal Decreto, fornendo ogni informazione rilevante e/o utile per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e segnalando ogni violazione del Modello, che sia ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza per conoscenza o che abbia esso stesso accertato;
- attraverso una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione con periodicità almeno annuale sulle attività svolte, sulle segnalazioni ricevute, sulle sanzioni disciplinari eventualmente proposte, sui suggerimenti in merito agli interventi correttivi da adottare per rimuovere eventuali anomalie riscontrate, che limitino l'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto, sullo stato di realizzazione di interventi migliorativi deliberati dal Consiglio di Amministrazione;

Inoltre, sono previsti degli obblighi di informazione nei confronti dei soci, nei casi in cui se ne ravveda la necessità, come eventuali violazioni poste in essere dal Consiglio di Amministrazione.
Annualmente l'OdV presenta al Consiglio di Amministrazione il piano delle attività per l'anno successivo.
L'attività di reporting ha comunque ad oggetto:

---

[12] La legge 10 marzo 2023, n.24 ha modificato l'art. 6 del d.lgs. 8 giugno 2001, n.231, abrogando i commi 2-ter, 2-quater, e modificando il comma 2-bis, riguardanti la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro.
[13] Attualmente la Società dispone del Portale rilasciato da GAN Integrity Inc. a cui si accede tramite il seguente link:
https://hyundai.gan-compliance.com/p/case?locale=it-IT. Per il dettaglio del funzionamento del Portale si rimanda alla "Procedura Whistleblowing" adottata dalla Società.

- l'attività complessivamente svolta nel corso del periodo, con particolare riferimento a quelle di verifica;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello;
- i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello e il loro stato di realizzazione;
- l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello o il Codice Etico;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni nell'espletamento dei propri compiti ovvero del *Key Officer* nell'inoltro della reportistica di sua competenza;
- il rendiconto delle spese sostenute;
- eventuali mutamenti normativi che richiedano l'aggiornamento del Modello;
- qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione delle determinazioni urgenti;
- le attività cui non si è potuto procedere per giustificare ragioni di tempo e risorse.

Gli incontri con gli Organi Societari cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali è custodita dall'Organismo di Vigilanza stesso.
Infine, qualora l'OdV dovesse essere a conoscenza di potenziali violazioni del Modello di HMCI, lo stesso può procedere ad effettuare la segnalazione relativa alla potenziale violazione ai sensi della Procedura *Whistleblowing* adottata dalla Società.

Come si è già sottolineato, gli aspetti principali relativi al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza sono disciplinati dallo Statuto approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

7. MODIFICHE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, mediante delibera del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati.

A tali fini, l'OdV riceve informazioni e segnalazioni in merito alle modifiche intervenute nel quadro organizzativo, nelle procedure e nelle modalità organizzative e gestionali della Società.
Nel caso in cui modifiche, quali chiarimenti o precisazioni del testo, di natura esclusivamente formale si rendano necessarie, il Consiglio di Amministrazione può provvedervi in maniera autonoma, dopo avere sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza.
In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza in forma scritta al Consiglio di Amministrazione, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.
Le modifiche delle procedure necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle Funzioni interessate. Il Presidente provvede ad aggiornare di conseguenza, se necessario, la parte speciale del Modello; tali modifiche saranno oggetto di ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle modifiche apportate.

8. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO

8.1 L'informazione sul Modello e sui Protocolli connessi

Hyundai Motor Company Italy S.r.l. promuove la più ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura, dei principi e delle previsioni contenute nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi.
Il Modello è comunicato formalmente dall'OdV ad ogni componente degli organi sociali.

Il Modello è altresì formalmente comunicato a tutti i dipendenti e collaboratori della Società mediante consegna di copia integrale, eventualmente anche mediante supporto elettronico.
Particolare e specifica attenzione è riservata alla diffusione del Codice Etico che, oltre ad essere comunicato con le modalità già indicate per il Modello verrà opportunamente messo a disposizione dei soggetti terzi tenuti al rispetto delle relative previsioni.
Al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello e del Codice Etico da parte di terzi aventi rapporti contrattuali con la Società, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di un'apposita clausola, ovvero per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa in tal senso.
Nell'ambito di tali clausole e pattuizioni, sono anche previste apposite sanzioni di natura contrattuale per l'ipotesi di violazione del Modello.
L'OdV pianifica e implementa, inoltre, tutte le ulteriori attività d'informazione che dovesse ritenere necessarie e/o opportune.

8.2 La formazione sul Modello e sui Protocolli connessi

In aggiunta alle attività connesse all'informazione dei Destinatari, l'OdV ha il compito di curarne la periodica e costante formazione ovvero di promuovere, monitorare e implementare le iniziative volte a favorire una conoscenza e una consapevolezza adeguate del Modello e dei Protocolli ad esso connessi.
In particolare, si è previsto che i principi del Modello e quelli del Codice Etico, siano illustrati al personale della Società attraverso apposite attività formative le cui modalità di esecuzione sono pianificate dall'OdV mediante l'approvazione di specifici piani.
Il processo di formazione sul Modello adottato da HMCI si differenzia in base al ruolo e alle responsabilità dei soggetti interessati, ovvero mediante la previsione di una formazione caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come "apicali" alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come "a rischio" ai sensi del Modello.
Più nel dettaglio sono previste:

- un'attività formativa di carattere generale destinata alla totalità della popolazione della Società riguardante la ratio della "normativa 231", la funzione del Modello, il Codice Etico, il ruolo dell'Organismo di Vigilanza.
- una seconda attività di formazione di carattere specifico destinata ai soggetti apicali e/o operanti in aree a rischio commissione reati rilevanti ai fini 231 avente ad oggetto, in particolare, i reati presupposto, la mappatura delle aree a rischio reato 231, il sistema dei controlli.

La partecipazione alle citate attività di formazione da parte di tutto il personale interessato rappresenta uno specifico impegno da parte della Società ed è monitorato dall'OdV.
È prevista la formalizzazione della partecipazione ai momenti formativi attraverso la richiesta della firma di presenza.
È inoltre previsto che, a seguito di assunzione e/o trasferimento dei dipendenti in una struttura della Società ritenuta a rischio ai sensi del Decreto, venga tenuto da parte del responsabile del processo a rischio uno specifico approfondimento, con l'illustrazione delle procedure operative e dei controlli in essere.

8.3 Comunicazione degli aggiornamenti del Modello e/o del Codice Etico

L'OdV ha il compito di promuovere il necessario aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e dei Protocolli ad esso connessi, ivi incluso il Codice Etico, suggerendo all'Organo Amministrativo o alle funzioni di volta in volta competenti le correzioni e gli adeguamenti ritenuti necessari o anche solo opportuni.
Il Consiglio di Amministrazione è responsabile, unitamente alle funzioni interessate, dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in conseguenza di un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso, di integrazioni legislative.
Gli aggiornamenti e adeguamenti del Modello, o dei Protocolli a esso connessi, sono comunicati dall'OdV al Consiglio di Amministrazione nonché ai Soggetti Apicali e Sottoposti, mediante apposite

comunicazioni e, se necessario, attraverso la predisposizione di riunioni sugli aggiornamenti e adeguamenti più rilevanti.