

MODELLO ORGANIZZATIVO
ABB

VERSIONE AGGIORNATA
AL LUGLIO 2008



ABB COMPLIANCE PROGRAM

Modello organizzativo ABB Italia

Il presente Modello Organizzativo ABB si compone dei seguenti capitoli:

- 1 - Prefazione
- 2 - La Responsabilità Amministrativa delle società – D.Lgs. 231/2001
- 3 - Organismo di Vigilanza e Controllo (OVC)
- 4 - Codice di Condotta
- 5 - Mappatura, analisi e valutazione dei rischi
- 6 - Adeguatezza delle ABB Group Directives e Instructions e delle procedure italiane in essere per la creazione di un adeguato sistema di controllo preventivo
- 7 - Sistema organizzativo
- 8 - Adeguatezza dei sistemi informativi
- 9 - Poteri di firma e livelli autorizzativi
- 10 - Adeguatezza dei sistemi di controllo e gestione
- 11 - Piano della comunicazione interna ed esterna
- 12 - Formazione del personale e sistema sanzionatorio
- 13 - Flussi informativi: Help Line - Help Desk



14 - Audits periodici

15 - Allegati



1 - Prefazione

A partire dal 1997 il Gruppo ABB a livello internazionale ha deciso di dare avvio ad un significativo progetto riguardante il comportamento dei propri dipendenti e collaboratori nella conduzione degli affari del Gruppo e delle singole società appartenenti al Gruppo.

Tale decisione è stata determinata dalla sottoscrizione ed entrata in vigore di alcuni importanti trattati e convenzioni internazionali sulla materia.

Sulla scorta dell'esperienza europea degli anni novanta, i legislatori dei singoli Paesi, le organizzazioni internazionali e nazionali e le imprese sono intervenuti con misure atte a prevenire la commissione di illeciti e frodi aziendali.

L'OCSE (o OECD) ha promosso la conclusione del Trattato internazionale e precisamente la "Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali firmata il 21 novembre 1997 dai 29 Paesi membri dell'OCSE e da cinque Paesi non membri"; i Paesi aderenti all'Unione Europea hanno firmato nel luglio 1995 la Convenzione Europea sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea e nel maggio del 1997 la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione; la Camera di Commercio internazionale (ICC) e la Banca Mondiale hanno emesso regolamenti contenenti raccomandazioni sui medesimi temi.

Con riferimento all'Italia, le organizzazioni nazionali, tra le quali il Comitato delle Società quotate, Confindustria e l'ABI, hanno promosso e stimolato le imprese associate ad adottare Codici di comportamento e Regole di autodisciplina ai quali le imprese aderiscono su base volontaria.

Sempre con riferimento al nostro Paese, con legge 29 settembre 2000, n. 300, sono state ratificate e rese esecutive in Italia la Convenzione OCSE e le Convenzioni dell'Unione Europea sulle misure anti-corruzione e di tutela degli interessi finanziari; detta legge prevede, tra l'altro, l'estensione della



qualifica di pubblico ufficiale ai fini dei reati corruttivi ai funzionari dell'Unione Europea e di altri Stati esteri e organizzazioni pubbliche internazionali, l'introduzione di nuovi illeciti penali e la delega al Governo per la introduzione nel nostro ordinamento della responsabilità amministrativa delle società.

In esito alla delega data al Governo, è stato approvato il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 sulla responsabilità amministrativa delle società.

Per completare il quadro normativo di riferimento è utile richiamare il Decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61 sulla riforma dei reati societari e il D.L. 17 gennaio 2003 n. 6 con il quale è stata approvata la riforma del diritto societario; si può così definire completo il complesso normativo che, in termini generali, è denominato "Corporate Governance".

La responsabilità amministrativa delle società deriva da comportamenti illeciti dei propri dipendenti; il D.Lgs 231/2001 prevede una forma di esonero dalla responsabilità amministrativa delle società quando la società medesima abbia adottato e mantenuto efficiente un Modello Organizzativo atto a prevenire gli illeciti dei dipendenti.

In linea con il nuovo scenario normativo e di autoregolamentazione internazionale e nazionale, nel marzo 2002 Confindustria, alla quale aderiscono le società italiane del Gruppo ABB, ha elaborato per le aziende associate le "Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo" (in appresso definito anche "Linee Guida"), così come previsto dall'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001.

Le linee guida di Confindustria suggeriscono l'adozione di un modello mutuato dai Compliance Programs statunitensi e, quindi, sostanzialmente coincidente con il Compliance Program che il Gruppo ABB ha introdotto a livello internazionale, salvo alcuni adeguamenti che sono resi necessari per la diversità del sistema giuridico italiano rispetto a quello di "Common Law" statunitense.



Si deve constatare che i “Compliance Programs” adottati dalle aziende hanno dato risultati positivi laddove l’azienda e il suo “top management” hanno dato al programma (o “Modello”) una concreta e sostanziale attuazione.

Tale constatazione non può che incoraggiare tutti, ma soprattutto coloro che sono definiti “soggetti in posizione apicale” ossia coloro che hanno il potere di adottare ed attuare efficacemente i modelli organizzativi, di proseguire nelle attività del Compliance Program già avviato da ABB a far tempo dal 2000.

In linea con il nuovo scenario normativo e di autoregolamentazione internazionale e nazionale, il Gruppo ABB ha avviato dal 1997 il proprio progetto, definito “ABB Compliance Program”, con una serie di iniziative e attività organizzative, informative e formative, delle quali, almeno per le più significative, si dà un sunto nel “Cronologico delle Attività” allegato al presente Modello Organizzativo.

L’adeguamento dell’ABB Compliance Program per renderlo compatibile con il modello organizzativo previsto dal D.Lgs. 231/2001 ha comportato alcune attività di verifica sui seguenti aspetti che compongono il presente Modello Organizzativo:

1. Nomina dell’Organismo di Vigilanza e Controllo (OVC).
2. Verifica della completezza dell’esistente Codice Etico (oggi Codice di Condotta).
3. Mappatura, analisi e valutazione dei rischi.
4. Verifica della adeguatezza delle “ABB Group Directives and Instructions” e delle procedure italiane in essere per la creazione di un adeguato sistema di controllo preventivo.
5. Verifica dell’esistenza di un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro quanto alle linee di riporto (organigrammi).



6. Verifica dell'adeguatezza dei Sistemi Informativi.
7. Revisione dei poteri di firma e livelli autorizzativi.
8. Sistemi di controllo di gestione.
9. Flussi informativi: Piano di comunicazione interna ed esterna.
10. Formazione del personale e sistema sanzionatorio.
11. Flussi informativi: Istituzione di "Help-Desk" e "Hot-Line".
12. Audits periodici.

In data 29 giugno 2006 il Gruppo ABB a livello internazionale ha adottato e formalmente pubblicato nell'Intranet aziendale l'"ABB Group Charter" ossia la "Carta Costituzionale" del Gruppo ABB che comprende il sistema di Corporate Governance della capogruppo e regole interne applicate a tutte a tutte le società del Gruppo ABB.

L'ABB Group Charter comprende:

- a) lo Statuto sociale della capogruppo ABB Ltd.
- b) il Regolamento del Consiglio di Amministrazione di ABB Ltd.
- c) "Mission, Vision and Business Principles"
- d) le Regole di Autorizzazione del Gruppo (c.d. "GAR", "Group Authorisation Regulations")
- e) le "Group Directives & Instructions"
- f) l'"Internal Audit" di Gruppo
- g) il Codice di Condotta

Il Codice di Condotta di Gruppo sostituisce le preesistenti "ABB Business Ethics" a far tempo dal 30 giugno 2006 ed è parte integrante del presente Modello Organizzativo.



Le Regole di autorizzazione del Gruppo e le “Group Directives & Instructions” vengono integralmente recepite nel presente Modello Organizzativo.

Il Codice di Condotta, le Regole di autorizzazione del Gruppo e le “Group Directives & Instructions” sono consultabili su inside.abb.com/it.

A seguito della pubblicazione ed approvazione da parte del Ministero della Giustizia, delle Linee Guida di Confindustria nella versione del 31 marzo 2008, il Modello Organizzativo è stato ulteriormente verificato e sviluppato.

Sesto S. Giovanni, luglio 2008

L’Organismo di Vigilanza e Controllo

Gian Francesco Imperiali

Mario Colombo

Michele Pintus

Massimo Sparagi

Maria Teresa Schiaffino



Il presente documento ed i suoi allegati è di proprietà di ABB S.p.A. e non può essere riprodotto neppure parzialmente né divulgato a terzi esterni al Gruppo senza il consenso di ABB S.p.A.



2 – La responsabilità Amministrativa delle società

D.Lgs. 8.6.2001 n. 231

La previsione di una responsabilità amministrativa (ma di fatto penale) degli enti/società per alcune fattispecie di reato commesse dai propri dipendenti è stata prevista nella Convenzione OCSE del 1997 sulla corruzione di pubblici ufficiali dell'Unione Europea e di altri stati esteri sottoscritta da 70 paesi e ratificata e resa esecutiva in Italia con la legge 29.9.2000 n. 300.

Detta legge, oltre ad equiparare il pubblico ufficiale di Stato estero o Comunitario a quello italiano ai fini dei reati di peculato, concussione e corruzione e a creare la nuova fattispecie di reato della indebita percezione di erogazione a danno dello Stato o della UE, delegava il Governo a disciplinare la responsabilità amministrativa degli enti e società stabilendone i principi.

Il D.Lgs. 231/2001 è l'attuazione di tale delega.

Prima di delineare i contenuti del D.Lgs. 231/2001 è importante precisare subito che la responsabilità amministrativa delle società, consegue automaticamente alla commissione di alcune tipologie di reati identificati nel D.Lgs 231/01 e nei successivi provvedimenti legislativi (quali i reati corruttivi, finanziari e societari, in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, in materia di riciclaggio, in materia di reati informatici e gli altri reati di cui in appresso), commessi da parte di dipendenti dell'ente/società; La responsabilità amministrativa dell'ente/società ha lo scopo di coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio dell'ente/società e, quindi, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, in passato, non pativano conseguenze se non modeste derivanti da reati commessi da dipendenti e Amministratori con lo scopo di far ottenere un vantaggio alla società.



La tipologia di reati, per fatti del dipendente o Amministratore, alla quale consegue la responsabilità amministrativa è quella di cui all'elenco che segue suddiviso in gruppi di tipologie di reato:

- Malversazione a danno dello Stato o dell'UE
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o dell'UE
- Truffa aggravata ai danni dello Stato
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche
- Frode informatica in danno dello Stato
- Falsificazione dell'euro e di valori bollati
- Reati corruttivi e concussione
- Reati con finalità di terrorismo
- Reati societari e Reati di "Market Abuse"
- Reati sulla sicurezza del lavoro
- Reati contro la personalità individuale (riduzione in schiavitù, tratta di persone)
- Reati relativi ad abusi di mercato (abuso di informazioni riservate e manipolazione del mercato regolamentato)
- Reati definiti transnazionali derivanti dall'attuazione della Convenzione ONU contro il crimine organizzato (riciclaggio, impiego di denaro e beni di provenienza illecita, immigrazione clandestina ed intralcio alla giustizia)
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro ed altre utilità di provenienza illecita, quand'anche privi del carattere della transnazionalità.
- Reati informatici.

I nuovi reati societari sono riassuntivamente i seguenti:



- falsità in bilancio, nelle relazioni e nelle altre comunicazioni sociali, falso in prospetto, falsità nelle relazioni o comunicazioni della società di revisione, impedito controllo, omessa esecuzione di denunce, comunicazioni o depositi, formazione fittizia del capitale, indebita restituzione dei conferimenti, illegale ripartizione degli utili e delle riserve, illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, operazioni in pregiudizio dei creditori, indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, infedeltà patrimoniale, comportamento infedele, indebita influenza sull'assemblea, omessa convocazione dell'assemblea, agiotaggio.

Nel caso in cui il reato sia commesso da più di due dipendenti ricorre anche l'ipotesi dell'associazione per delinquere dalla quale consegue un aggravamento delle sanzioni poste a carico dell'ente/società.



L'ente/società è responsabile per reati commessi nel suo interesse e a suo vantaggio da soggetti in posizione apicale e da dipendenti sottoposti alla direzione o vigilanza dei predetti. I soggetti in posizione apicale sono individuabili in coloro che ricoprono le seguenti cariche o responsabilità:

- L'Amministratore Delegato, e gli amministratori con poteri esecutivi;
- Il Direttore Generale;
- Il Responsabile di un'unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- Colui che esercita la gestione ed il controllo, anche di fatto, di un'unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- I Procuratori dotati di poteri decisionali, organizzativi e di capacità di spesa.



L'ente/società non ha la responsabilità amministrativa quando i soggetti sopra indicati hanno commesso il reato nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.



Le sanzioni applicabili all'ente/società sono le seguenti:

1. sanzioni pecuniarie che variano da un minimo di euro 25.000 ad un massimo di euro 1.500.000 oltre alla confisca del provento del reato
2. alla sanzione pecuniaria, sempre applicata, può essere aggiunta per i reati più gravi una delle seguenti misure interdittive:
 - chiusura dell'attività
 - sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze, concessioni
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi
 - divieto di pubblicizzare beni e servizi.



La responsabilità amministrativa resta in capo alla società anche in caso di operazioni societarie quali fusioni e scissioni; per i conferimenti o cessioni di azienda o rami di azienda sono responsabili in solido la conferente e la conferitaria e la cedente e la cessionaria.

Conseguentemente si devono adottare serie cautele su tale argomento nel caso di acquisizioni di società o aziende da terzi e nel caso di vendite a terzi.





Il D.Lgs. 231/2001 prevede una forma di esonero della responsabilità se la società è in grado di dimostrare (in occasione del procedimento penale) di aver adottato ed efficacemente attuato e mantenuto in stato di efficienza “modelli di organizzazione, di gestione e controllo” idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali dei singoli.

Il sistema prevede l'istituzione di un organo di controllo interno alla società con caratteristiche di autonomia e indipendenza e con il compito di vigilare sulla efficacia del modello organizzativo (Organismo di Vigilanza e Controllo OVC).

Il D. Lgs. 231/2001 prevede che le associazioni di categoria possano elaborare codici di comportamento etici sulla base dei quali saranno elaborati i singoli modelli organizzativi da comunicare al Ministero della Giustizia.

Confindustria ha predisposto un codice di comportamento, definito “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione”, approvato una prima volta nel maggio 2004 dopo il parere positivo del Ministro della Giustizia, e successivamente emesso, da ultimo, con importanti modifiche il 31 marzo 2008 a seguito di ulteriore parere positivo del Ministro della Giustizia.

Le Linee Guida di Confindustria seguono i modelli di Business Ethics e di Compliance Programs statunitensi sulla base dei quali sono stati elaborati il Codice di Condotta ABB e l'ABB Compliance Program che hanno costituito, quindi, per ABB una importante piattaforma sulla quale costruire il Modello Organizzativo previsto dal D.Lgs. 231/2001 adottato dalle società italiane del Gruppo ABB.

Dell'importanza di tale piattaforma e della possibilità di utilizzare la stessa vi è espresso riferimento nelle Linee Guida di Confindustria, che anche nella versione da ultimo approvata prevedono espressamente che *“laddove il modello di organizzazione, gestione e controllo già attuato dalla*



controllante ai sensi di pratiche e norme straniere risponda altresì ai requisiti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, esso può ritenersi valido”.

Nel caso di specie il modello di organizzazione adottato dalla controllante risponde ai requisiti indicati in quanto:

- è basato sui principi dettati dal *COSO Model (Committee of the Sponsoring Organization of the Treadway Commission)*;
- prevede la pubblicità della struttura organizzativa, la segregazione di poteri, la tracciabilità delle decisioni, delle transazioni e dei controlli; la formazione continua del personale in materia di *compliance*;
- prevede una specifica funzione di *Compliance* dedicata a tempo pieno a tale attività;
- prevede l'esistenza un *Country Safety Advisor* per vigilare sulle tematiche di sicurezza dedicato a tempo pieno a tale attività;
- prevede un *Help Desk* e un *Hot Line*, come di seguito indicati, per avere consigli dalla funzione Compliance e per riportare, con la garanzia dell'anonimato, eventuali comportamenti ritenuti non conformi;
- prevede un Codice di Condotta;
- prevede un complesso sistema di gestione dei poteri decisionali e di firma (*Group Authorisation Regulation*) ispirato alla segregazione delle decisioni;
- prevede apposite procedure per presidiare specifiche aree di rischio ed in particolare:
 - una procedura che istituisce un sistema di controllo sulla compliance (GD-LC 40) ed una sul controllo interno ((GD-CEO-02);
 - una procedura per la valutazione e l'approvazione delle offerte (GD-LC24);
 - una serie di procedure per la gestione dei rapporti con la pubblica amministrazione diretta a prevenire il rischio corruzione (GD-LC 42) ed in materia di omaggi, ospitalità e contributi (GD-LC 45 e 46)



una procedura per gestire i rapporti con agenti ed intermediari (GD-LC 43);

una procedura per l'assegnazione di incarichi di consulenza (GD-LC05);

una procedura per le assunzioni (GI-HR-01.02))

una procedura per la creazione e la gestione dei dati aziendali (GD-LC 44)

La violazione delle procedure è considerata un inadempimento ai doveri dei lavoratori ed è conseguentemente sanzionata.



3 – Organismo di Vigilanza e Controllo (OVC)

3.1 – Introduzione

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 sulla "Disciplina della responsabilità amministrativa delle Società" prevede, quale esimente della responsabilità dell'ente l'adozione di specifici Modelli di Organizzazione e Gestione (Modello Organizzativo) idonei a prevenire i reati previsti dal citato D.Lgs. e l'istituzione di un organismo (l'Organismo di Vigilanza e Controllo, in breve l'OVC) con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo e di curarne l'aggiornamento.

L'OVC ha dunque il compito di assicurare il corretto ed efficace funzionamento del Modello Organizzativo adottato dalle società del Gruppo ABB, nonché di curarne l'aggiornamento.

In sede di prima introduzione del Modello Organizzativo adottato dalla ABB S.p.A. e dalle società da questa controllate, l'OVC è stato nominato come organismo monosoggettivo "ad hoc" affidando l'incarico a soggetto impegnato a tempo pieno in tale funzione.

Tenuto conto della articolazione con la quale sono organizzate le unità aziendali appartenenti al gruppo ABB in Italia e della loro complessiva dimensione in termini di numero di dipendenti e di volume di affari, si è ritenuto di modificare la struttura dell'OVC da organismo mono-soggettivo a organismo plurisoggettivo e ciò a far tempo dal 12 settembre 2006.

Considerato che la funzione di Internal Audit è accentrata presso la capogruppo ABB Ltd. , l'OVC per le società italiane controllate dal Gruppo ABB è istituito come organismo "ad hoc" composto da responsabili di staff centrali della ABB S.p.A., da specialisti di staff che riportano all'Amministratore Delegato di ABB S.p.A. quale Country Manager aventi competenze specifiche, da un Amministratore non esecutivo della ABB



S.p.A., da professionisti esterni esperti in materie economiche, organizzative e giuridiche.

3.2 - Struttura dell'OVC – Compliance Team

E' istituito l'OVC o Compliance Team per la ABB S. p.A. e per tutte le società controllate dalla stessa.

Esso è costituito da 3 (tre) a 5 (cinque) membri nominati dal Consiglio di Amministrazione della ABB S.p.A. su proposta dell'Amministratore Delegato (Country Manager).

La durata dell'incarico è illimitata; il Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Amministratore Delegato della ABB S.p.A. provvede a sostituire i membri dell'OVC dimissionari come pure quelli decaduti o revocati dall'incarico per il venir meno dei requisiti di cui in appresso.

Al momento della nomina i membri dell'OVC dovranno possedere i requisiti di professionalità e onorabilità così come indicati al successivo articolo 4.

La verifica del permanere di tali requisiti è effettuata ogni anno ed è demandata all'OVC.

Il venir meno di tali requisiti o l'assoggettamento ad indagini per uno dei reati rilevanti ai fini del D.Lgs 231/2001, anche per fatti antecedenti l'entrata in vigore di detto decreto, comporta l'immediata decadenza dall'incarico di membro dell'OVC.

Inoltre il venir meno del rapporto di lavoro o di collaborazione di un membro dell'OVC con la società ABB di appartenenza comporta la decadenza da detto incarico con effetto dalla data di cessazione del rapporto medesimo.

L'operato dell'OVC è sottoposto alla verifica e al controllo dell'Amministratore Delegato di ABB S.p.A.

Il Consiglio di Amministrazione di ABB S.p.A. provvede, su proposta dell'Amministratore Delegato, alla revoca dell'incarico di membro dell'OVC



in caso di accertato mancato rispetto delle Directives and Instructions adottate dal Gruppo ABB e facenti parte del Modello Organizzativo, di conflitto di interessi e in caso di accertato non adempimento dei compiti assegnati in base al presente documento.

L'OVC è, quindi, composto da soggetti dell'ente ABB S.p.A. senza delega di poteri di gestione operativa e come tali forniti dei previsti requisiti di autonomia ed indipendenza e, se ritenuto utile, da professionisti esterni.

In particolare l'OVC è composto da soggetti scelti tra coloro che rivestono nell'ente le seguenti funzioni:

- Amministratore non esecutivo della ABB S.p.A.
- Country General Counsel
- Country Compliance Officer
- Country HR Manager
- Country Safety Advisor
- SOX Country Specialist
- Professionisti esterni esperti in materie economiche, organizzative e giuridiche

Il Country Compliance Officer è, in via istituzionale, dedicato a tempo pieno al presidio e alla verifica dell'attuazione del Modello Organizzativo della ABB S.p.A. e delle sue controllate.

L'OVC, per disciplinare il proprio funzionamento, in data 17 aprile 2008 ha adottato un proprio Regolamento interno e, ferma restando la collegialità dell'organismo medesimo, potrà attribuire ai singoli soggetti che lo compongono incarichi specifici in relazione alle competenze professionali dei soggetti medesimi. Il Regolamento è parte integrante del Modello.

3.3 - Compiti, indipendenza e autonomia dell'OVC

3.3.1 – Compiti

All'OVC sono attribuiti i seguenti compiti:

- a) verifica dell'efficienza ed efficacia del Modello Organizzativo



- adottato;
- b) verifica del rispetto delle Group Directives e Instructions previste dal Modello Organizzativo e rilevazione degli eventuali scostamenti comportamentali;
 - c) formulazione delle proposte all'Amministratore Delegato della ABB S.p.A. relative ad eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello Organizzativo adottato resi necessari da:
 - . modifiche normative
 - . modifiche organizzative riguardanti la ABB S.p.A. e le sue controllate
 - . individuazione di ulteriori aree di rischio
 - . violazioni del Modello Organizzativo;
 - d) segnalazione all'Amministratore Delegato di ABB S.p.A. delle violazioni accertate del Modello Organizzativo che possano determinare responsabilità in capo all'ente medesimo e delle sue controllate e suggerimento degli opportuni provvedimenti;
 - e) predisposizione di una relazione informativa da presentare all'Amministratore Delegato, ai membri del Consiglio di Amministrazione, ai Capi Staff, ai Direttori Generali di ABB S.p.A., agli Amministratori Delegati, Amministratori Unici e Liquidatori delle società controllate da ABB S.p.A..
 - f) La relazione in ordine alle attività di formazione del personale sul tema dell'etica nella condotta degli affari, sulle attività di verifica e controllo effettuate e in ordine al controllo di gestione verrà trasmessa, su base semestrale al Collegio Sindacale di ABB S.p.A. e, per quanto di competenza, ai Collegi Sindacali delle controllate medesime.

3.3.2 - Indipendenza

Salvo i casi previsti di revoca dall'incarico di membro dell'OVC, le



attività dello stesso non possono essere sindacate da alcun altro organismo, struttura o soggetto aziendale.

L'OVC, per l'esercizio dei suoi compiti, ha libero accesso a tutte le funzioni e unità aziendali operative della ABB S.p.A. e delle sue controllate.

3.3.3 - Autonomia

All'OVC è attribuita la completa autonomia dell'iniziativa di controllo; l'OVC, pertanto, per lo svolgimento dei propri compiti, è libero di adottare tutte le iniziative ritenute utili anche avvalendosi delle strutture e risorse aziendali e, ove necessario, di consulenti esterni il tutto con autonomia di spesa, e rendicontazione delle spese sostenute per l'incarico all'Amministratore Delegato di ABB S.p.A. In sede di predisposizione del *budget* aziendale l'OVC sottopone all'approvazione dell'Amministratore Delegato la richiesta di una dotazione finalizzata ad eventuali consulenze specialistiche.

4. Onorabilità e professionalità dei componenti dell'OVC

In considerazione della specificità dei compiti dell'OVC, i contenuti professionali che tale funzione richiede, presuppongono una conoscenza delle strutture aziendali maturata all'interno dell'organizzazione, o di organizzazioni aventi caratteristiche simili e competenze tecniche specifiche quali ad esempio conoscenza di tecniche di analisi e valutazione dei rischi, di procedure organizzative aziendali, di procedure per l'individuazione dei punti di debolezza, capacità consulenziali in materia giuridica atte a prevenire la commissione di reati rilevanti il D. Lgs. 231/2001.

Vengono richiesti all'OVC i requisiti così come previsti dall'art. 3 (Requisiti di onorabilità) del "Regolamento recante norme per l'individuazione dei requisiti di professionalità e di onorabilità dei soggetti che svolgono



funzioni di amministrazione, direzione e controllo presso SIM, società di gestione del risparmio e SICAV” emesso dal Ministro del Tesoro del Bilancio e della Programmazione, con Decreto n. 468 del 11 novembre 1998.

Dovrà inoltre essere garantita l’assenza di qualunque tipo di conflitto d’interessi e di relazioni di parentela con i componenti degli organi sociali.

Viene inoltre richiesto che l’OVC non abbia riportato condanne che comportino l’interdizione dai pubblici uffici e che lo stesso non abbia riportato condanne, né abbia carichi pendenti per i reati rilevanti ai fini del Decreto Legislativo 231/2001.

I membri dell’OVC, all’atto della nomina e successivamente con cadenza annuale, dovranno produrre un’autocertificazione relativa ai suddetti requisiti di onorabilità.



4 - Codice di Condotta

Dal 30 giugno 2006 il Gruppo ABB a livello mondiale ha adottato un Codice di Condotta denominato “Code of Conduct” in sostituzione delle “ABB Business Ethics” in vigore dal maggio 1998.

Detto Codice, nella versione in vigore alla data di aggiornamento del presente Modello Organizzativo e tradotto in italiano nel testo qui allegato sub. “A”, costituisce il Codice di Condotta del Gruppo ABB in Italia.



5 - Mappatura, analisi e valutazione dei rischi

OMISSIS



6 - Verifica della adeguatezza delle ABB Group Directives e Instruction e delle procedure italiane in essere per la creazione di un adeguato sistema di controllo preventivo

Il Gruppo ABB si è dotato, dal 1988 di direttive, procedure ed istruzioni operative finalizzate al totale rispetto delle regole etiche di gruppo nella condotta degli affari.

In particolare le “Group Directives and Instructions” sono state nel tempo integrate e modificate per adeguare il sistema regolamentare del Gruppo alle mutate condizioni, anche normative, dei paesi nei quali il Gruppo svolge la propria attività.

Le Group Directives and Instructions così come le Group Authorisation Regulations (“GAR”) sono recepite nel presente Modello Organizzativo a costituirne parte integrante e sostanziale.

Considerata la quotazione della capogruppo ABB LTD nel mercato azionario di New York, da tempo il gruppo ha recepito ed attuato nel proprio modello di organizzazione i principi previsti dal “Coso Model”, nonché adottato un compliance program redatto nel rispetto delle disposizioni contenute nel FCPA (Foreign Corruption Practice Act del 1977).

Come riportato esaurientemente alle pagine 13-15 del presente Modello, il modello di organizzazione adottato dalla controllante risponde ai requisiti indicati dal D.Lgs 231/01 per le ragioni ivi esposte.

Pertanto, nell’ottica di una compliance integrata di gruppo, le procedure italiane e più in generale il Modello sono state riviste, disciplinando le sole aree rilevanti per il D.Lgs 231/01 e non specificatamente coperte dalle Group Directives and Instructions.



Con l'entrata in vigore del D. Lgs. 231/2001 e delle successive leggi che ne hanno esteso l'ambito di applicazione, e seguendo i principi delle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo" di Confindustria, si è ritenuto necessario adeguare alcune "*Group Directives and Instructions*" per renderle compatibili con quanto previsto dal già citato D.Lgs. 231/2001

Ad integrazione delle *Group Directives and Instructions*, sono state, inoltre, emesse alcune procedure applicabili alle società ABB italiane e pubblicate (e periodicamente aggiornate) sulla Intranet di ABB S.p.A. alla voce "*Chi siamo*", "*ABB Group Charter*", "*Direttive e Istruzioni ABB Italia*": Tutti i dipendenti delle società facenti parte del Gruppo ABB in Italia sono tenuti a rispettare dette regole.

Le procedure del Gruppo ABB in Italia, le "*Group Directives and Instructions*", e le Regole di Autorizzazione del Gruppo qui citate, costituiscono i protocolli previsti dal Modello Organizzativo di cui al D.Lgs. 231/2001, che devono essere adottati da tutte le società di ABB in Italia, e rispettati da tutti i dipendenti del Gruppo

Il rispetto di dette norme consentirà di evitare che attività o comportamenti scorretti danneggino il Gruppo ABB, la sua immagine e la sua reputazione, o arrechino gravi e negative conseguenze a carico delle Società del Gruppo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e dei dipendenti medesimi ai sensi delle norme di legge vigenti.

In questo Modello Organizzativo è previsto un sistema disciplinare che sanziona qualunque violazione delle regole che sono state qui menzionate.

Va, inoltre, evidenziato che sulla base delle valutazioni delle specifiche esperienze maturate da alcune società del Gruppo sono state, nel tempo, adottati, tra gli altri, i seguenti ulteriori presidi:



- è stata accentrata in una struttura centrale la funzione di amministrazione, distinguendola da quella esistente nelle divisioni operative e relativa al *controlling*.
 - nell'area della finanza e controllo sono state poste in essere alcune modifiche organizzative finalizzate alla copertura delle aree di rischio rilevate come l'accentramento di tutte le operazioni di factoring sotto una unica funzione, e sono stati tenuti corsi di formazione specifica sui principi contabili;
 - state riviste le procedure sulle spese di viaggio, e gli incarichi di consulenza nonché sono stati fatti i *training* sulla compliance anche agli agenti.
 - sono stati intensificati i *training* sulla compliance, introducendo l'istituzionalizzazione all'interno della giornata neo-assunti, di uno specifico momento dedicato alla formazione sulla compliance del Gruppo.
- L'*Audit Team*, di cui al successivo capitolo 14, nelle proprie attività di verifica effettuerà controlli di conformità alle procedure di Gruppo sopra menzionate.



7 - Verifica dell'esistenza di un sistema organizzativo

A seguito della riorganizzazione del Gruppo ABB a livello mondiale, avente effetto dal 1° gennaio 2006, sono stati emessi i nuovi organigrammi per le cinque Divisioni Power Products, Power Systems, Automation Products, Process Automation e Robotics e il macro organigramma del Gruppo ABB in Italia che, nella loro versione aggiornata al luglio 2008, si allegano al presente Modello Organizzativo sotto la lettera "C". Tale organigramma è integrato da quello dei datori di lavoro.



8 – Verifica dell'adeguatezza dei sistemi informativi

L'adeguatezza dei Sistemi Informativi è un caposaldo fondamentale per l'effettiva validità del Modello Organizzativo.

Difatti, è di fondamentale importanza che qualunque potere autorizzativo, misura di sicurezza o riconciliazione contabile-amministrativa che l'azienda adotta, non possano essere facilmente elusi a causa di un sistema informativo non adeguatamente presidiato.

Il Gruppo ABB ha in vigore un "IS Security Handbook" che definisce con ampio dettaglio presidi, regole e strumenti hardware e software che le Società del Gruppo attuano per proteggere dati ed informazioni da eventuali manomissioni interne ed esterne, da operazioni non consentite, da incidenti, da attacchi di pirateria informatica e da qualunque uso improprio che possa rendere inefficaci le regole adottate dal Modello Organizzativo.

Tale documento, disponibile su Inside.abb, è parte integrante del sistema di sicurezza aziendale unitamente al Documento Programmatico sulla Sicurezza dei Dati adottato dalle società del Gruppo ABB in Italia e aggiornato annualmente e in conformità D.Lgs 169/2003 e la procedura ITCC000001 "Norme sull'uso del Personal Computer" del 31 maggio 2004. E' cura e responsabilità degli amministratori dei sistemi informativi, accertarsi che i profili assegnati ai singoli utenti siano conformi alle funzioni svolte ed adeguati ai poteri loro assegnati.

La seguente clausola, a presidio di un uso improprio degli strumenti di posta elettronica aziendale, è stata inserita automaticamente su tutti gli e-mail in uscita verso l'esterno con effetto dal 4 ottobre 2004.

"Il Gruppo ABB in Italia ha adottato il Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, in forza del quale l'assunzione di obbligazioni da parte di



società ABB avviene a firma congiunta di due procuratori muniti di idonei poteri con la sola eccezione delle persone che rivestono la carica di Amministratore Delegato o di Direttore Generale.

ABB Group in Italy adopts a Compliance Program under the Italian Law (D.Lgs 231/2001). According to the Italian ABB Compliance Program, any commitment of ABB Companies, is taken by single signature of Managing Director or General Manager of the ABB Company or by the double signature of ABB Representatives granted by a proper Power of Attorney”.

“Le informazioni contenute in questo messaggio di posta elettronica sono riservate confidenziali e ne è vietata la diffusione in qualunque modo eseguita. Qualora Lei non fosse la persona cui il presente messaggio è destinato, La invito a non diffonderlo e ad eliminarlo, dandone gentilmente comunicazione al mittente.

The information included in this e-mail and any attachments are confidential and may also be privileged. If you are not the correct recipient, you are kindly requested to notify the sender immediately to cancel it and not to disclose the contents to any other person”.



9 - Poteri di firma e livelli autorizzativi

In attuazione dei principi contenuti nelle “Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001” di Confindustria e delle regole del Gruppo ABB (*Group Authorisation Regulations*) il sistema dei poteri di firma è basato sui seguenti criteri ed è disciplinato da apposita procedura aziendale:

- In principio le procure possono essere rilasciate ai dipendenti aventi qualifica di dirigente;
- le procure generali, ossia per una serie indeterminata di atti e tutte le procure/deleghe in materia di sicurezza sul lavoro, sono rilasciate in forma notarile per un adeguato "record" delle stesse;
- le procure speciali e le deleghe per singoli atti sono rilasciate senza formalità notarili, salvo che la formalità sia richiesta dall’Autorità o dalla controparte;
- possono essere rilasciate Deleghe Informatiche per acquisti da fornitori e per vendite a clienti attraverso il servizio “on-line” a condizione che le stesse siano regolamentate da procedure interna emessa dal Local Division Manager o dal Country Manager e che vengano rispettate le regole della limitazione del valore economico e delle firme abbinata;
- i poteri di firma hanno limitazioni di valore economico e sono rilasciati sulla base del principio della segregazione delle funzioni;
- le procure sono rilasciate ai capi LBU's managers ai loro riporti ed ai controllers;



- le procure sono rilasciate alle persone che ricoprono altre funzioni di Staff laddove ciò sia reso necessario dalle responsabilità alle stesse affidate;
- i poteri di firma che obbligano le società ABB saranno esercitati a firma abbinata (ciò con l'unica eccezione dell'Amministratore Delegato e dei Direttori Generali per i poteri ad essi conferiti dal Consiglio di Amministrazione, e salvi i poteri riservati in via esclusiva al Consiglio di Amministrazione)

In ogni caso i procuratori potranno esercitare i poteri ad essi conferiti dopo aver ottenuto le relative autorizzazioni previste dal Gruppo ABB per l'esercizio dei poteri medesimi.

Non è consentito il rilascio di procure a dipendenti che non abbiano sottoscritto il Codice di Condotta ABB e non abbiano partecipato al Corso di Formazione sull'etica aziendale.

Al fine di assicurare un adeguato presidio al rilascio delle procure nel rispetto delle regole del Gruppo e del D.Lgs. 231/2001, il rilascio delle procure è affidato in via esclusiva per tutte le società del Gruppo all'ufficio del Compliance Officer.



10 – Verifica dell’adeguatezza dei sistemi di controllo e gestione

I principi contabili del Gruppo ABB, sono definiti dalle “Accounting & Reporting Guidelines according to US GAAP” disponibili su inside.abb.com.

Nei principi adottati dal Gruppo ABB sono fissate le regole per la registrazione e l’elaborazione delle transazioni contabili, per garantire un reporting ed un bilancio corretti e trasparenti.

Il Gruppo ABB a livello mondiale ha le azioni della Capogruppo quotate in diversi mercati regolamentati tra i quali il mercato regolamentato del “New York Stock Exchange”.

Da ciò è derivato l’obbligo di rispettare le prescrizioni contenute nella legge USA del 2002 denominata Sarbanes Oxley Act – in breve SOX che prevede, tra l’altro, l’adozione di adeguati sistemi di controllo interno della gestione amministrativa e contabile.

Le Linee Guida di Confindustria indicano come sistema di controllo di gestione adeguato l’adozione di un sistema che si ispiri alle regole del COSO Model.

In adempimento della citata legge ABB ha adottato un Sistema di controllo sulla base dei principi dettati dal COSO Model (Committee of the Sponsoring Organization of the Treadway Commission).

Il Sistema di controllo ABB è quello di seguito riportato.

Il Sistema di controllo ABB è basato su 3 “Pillars” che succintamente si descrivono di seguito.

Pillar 1

E’ costituito da un quadro complessivo dei principi del controllo interno, denominato “Internal Control Framework” (All. D).



Pillar 2

E' costituito dalla valutazione, a livello di ciascuna unità del Gruppo, della propria situazione relativamente ai principi descritti nel Pillar 1 (All. E).

Pillar 3

Consiste nella valutazione dei controlli interni sul reporting economico-finanziario a livello di ciascun processo operativo e relative attività (All. F). Tale valutazione viene effettuata mediante la documentazione dei controlli interni nelle rispettive unità del Gruppo e le verifiche (“testing”) di tali controlli per verificarne l'efficacia progettuale (“design”) ed operative (“operation”).

Nel caso in cui tale verifica rilevasse punti di debolezza le rispettive unità metteranno in atto le necessarie azioni correttive.

I Pillars 1 e 2 si applicano indistintamente a tutte le società del Gruppo.

Il Pillar 3, data la sua complessità, si applica ad una serie di società operative selezionate dalla “Capogruppo” sulla base di indicatori che tengono conto dei volumi relativi ai ricavi (revenues) e all'attivo di bilancio (total assets).



11 - Piano della comunicazione interna ed esterna

PIANO DELLA COMUNICAZIONE INTERNA

Il piano della comunicazione all'interno del Gruppo dei principi che governano il Modello Organizzativo è articolato nei seguenti punti:

- Pubblicazione del Modello, del Codice di Condotta e delle procedure sul sito Intranet aziendale;
- Articoli o Annunci sull'etica degli affari pubblicati sull'Intranet aziendale sulla rivista "Spazio ABB";
- Campagna di sensibilizzazione del personale dipendente con vignette sull'etica degli affari da diffondere su Intranet su posters affissi nelle aree comuni aziendali.
- Istituzione di un portale in Intranet dedicato all'etica degli affari.
- Istituzione di un portale Intranet dedicato alla salute e sicurezza dei lavoratori.

PIANO DELLA COMUNICAZIONE ESTERNA

Il piano della comunicazione esterna prevede i seguenti punti:

- Situazione nel portale ABB su Internet di uno spazio dedicato all'Etica degli Affari.
- Inserimento nella modulistica contrattuale utilizzata dalle società del Gruppo della seguente clausola:
"ABB ha adottato un Codice Etico denominato "Codice di Condotta ABB" che è disponibile nel sito internet www.abb.com/it.
Pertanto il contraente, nel condurre affari con ABB è tenuto a prenderne visione e ad avere comportamenti improntati ai più alti standard etici.



Qualsiasi inosservanza delle disposizioni previste nel presente articolo, è considerato grave inadempimento ai sensi e per gli effetti previsti dall'art. 1455 del Codice Civile".

- Inserimento di un articolo sull'Etica degli Affari" negli Statuti/Atti Costitutivi delle società ABB italiane.



12 - Formazione del personale e sistema sanzionatorio

Formazione

- A partire dal luglio 2000 sono stati organizzati seminari interni sull'etica degli affari con lo scopo di formare i dipendenti ABB sul "Compliance Program" del Gruppo.

Seminari di informazione e aggiornamento si tengono regolarmente dopo l'entrata in vigore del D. Lgs. 231/2001.

Un elenco cronologico dei seminari interni tenuti sull'argomento dell'etica è allegato al presente Modello Organizzativo sotto la lettera "E"; l'elenco verrà aggiornato periodicamente in base al programma di formazione in atto.

- Nel secondo semestre del 2002 è stata inviata a tutti i dipendenti delle società ABB in Italia con qualifica di Dirigenti, Quadri e Impiegati di 7° livello la lettera sull'Etica degli Affari da controfirmare per impegno al rispetto delle leggi applicabili e delle Group Directives e successivamente a partire dal 2004 la lettera sull'Etica degli Affari è stata estesa a tutti i dipendenti con qualifica di impiegato.

A partire dall'ottobre 2006 il Gruppo ABB ha richiesto la presa d'atto da parte di tutti i dipendenti dell'esistente Codice di Condotta che è, quindi, stato inviato a tutti i dipendenti (dirigenti, impiegati e operai) per via informatica o cartacea.

Per consentirne la piena e consapevole adesione sono stati organizzati corsi di formazione on-line e face-to-face per tutti i dipendenti.

Ai dirigenti che non abbiano aderito al Codice di Condotta del Gruppo non vengono conferiti poteri di firma.

A partire dal 2006 un articolato programma di formazione su diverse tematiche di salute e sicurezza, è stato avviato, coinvolgendo la totalità



dei tecnici esposti a rischi elettrici o coinvolti in attività di service e cantiere.

Sistema sanzionatorio

Il mancato rispetto del presente Modello Organizzativo, delle “Group Directives and Instructions “ e delle relative Regole di Autorizzazione del Gruppo nonché delle Procedure del Gruppo ABB in Italia determina, in relazione alla gravità del comportamento anche omissivo, l'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal vigente CCNL per i lavoratori dell'Industria Metalmeccanica e dal vigente CCNL dei Dirigenti Industriali nel rispetto di quanto previsto dalla legge del 20/5/1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori).

Tra le misure sanzionatorie viene inclusa la revoca delle procure rilasciate dalla società.

Nei confronti di fornitori, agenti, consulenti ed altri collaboratori che non siano qualificabili come lavoratori dipendenti le misure sanzionatorie saranno la risoluzione del contratto, così come previsto dalla clausola etica di cui al precedente Cap. 11, inserite nei rapporti contrattuali con i predetti soggetti.



13 – Flussi informativi: Help Desk – Hot Line

E' istituito un Help Desk in Italia, con l'obiettivo di mettere a disposizione di tutti i dipendenti delle società ABB italiane un riferimento anche telefonico ed e-mail che fornisce tutti i necessari chiarimenti sugli argomenti regolati dal Codice di Condotta, dalle ABB Group Directives and Instructions e dalle relative Regole di Autorizzazione del Gruppo nonché dalle Direttive del Gruppo ABB in Italia.

L'Help Desk è costituito dalla funzione di Compliance Officer, che in tale qualifica fa parte dell'Organismo di Vigilanza e Controllo, affidata all'ing. Michele Pintus (indirizzo e-mail: michele.pintus@it.abb.com) tel.: 02-24147530 / 02-24148255

Con l'Help Desk vengono forniti chiarimenti sui contenuti dei documenti sopra indicati, vengono espressi pareri su casi o situazioni concrete sui quali il dipendente desidera avere un giudizio di compatibilità alle regole del Gruppo. Inoltre con il supporto del Servizio Legale, vengono espressi chiarimenti e pareri sulle disposizioni di legge applicabili all'etica degli affari ed in particolare sulle disposizioni della D.Lgs. 231/2001.

Con effetto dall'ottobre 2006 è istituita una Hot Line a disposizione di tutti i dipendenti del Gruppo ABB.

La Hot Line è gestita da una impresa esterna specializzata; il servizio è reso garantendo la massima segretezza a chi riferisce situazioni o fatti non compatibili con le norme di legge e le regole del Gruppo; è consentita la segnalazione anonima e il colloquio avviene con l'assistenza di un interprete per coloro che non conoscono o conoscono poco la lingua inglese.

Chi intende fare segnalazioni utilizzando la "Hot Line" potrà formare il seguente numero 800788595.

Ciascun dipendente è tenuto a comunicare tempestivamente eventuali comportamenti non conformi ai principi etici del Gruppo di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito della propria attività lavorativa, ricorrendo ai propri superiori o alla funzione di Compliance Officer o alla Hot Line.

La mancata comunicazione di fatti rilevanti ai fini del presente Modello Organizzativo o la comunicazione di fatti non veritieri può comportare



l'applicazione di sanzioni disciplinari a norma delle leggi vigenti e dei contratti collettivi applicabili.

Inoltre è stata istituita una linea diretta alla quale i business partner di ABB (agenti, fornitori) e i loro dipendenti possono rivolgersi per segnalare violazioni riguardo attività svolte con ABB. Dette segnalazioni possono essere fatte valere al seguente numero di telefono: 0041 43 371 33 67.

Le società ABB si impegnano formalmente ad assicurare la necessaria tutela e segretezza verso chiunque riferisca su casi di eventuali violazioni di norme da parte di altri all'interno dell'azienda e di Società del Gruppo.



14 - Audits periodici

L'OVC gode dei più ampi poteri d'ispezione e controllo ai fini dell'applicazione ed attuazione del presente Modello Organizzativo.

Tutti i dipendenti ABB sono tenuti a fornire la più completa collaborazione ed a fornire, nel rispetto del principio di trasparenza, tutte le informazioni in modo completo ed esaustivo nonché copia di tutta la documentazione relativa a quanto oggetto di verifica.

Le verifiche saranno effettuate dall'OVC, dal CSA o da un suo incaricato nello specifico della salute e sicurezza, o dal Team ad hoc incaricato dall'OVC, periodicamente per singole unità operative, per singoli progetti e per gli aspetti che l'OVC riterrà rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001.

A seguito di ogni Audit, l'OVC, o il Team ad hoc incaricato dall'OVC, stilerà una relazione che sarà quindi presentata all'Amministratore Delegato di ABB S.p.A e Country Manager del Gruppo ABB in Italia.



15 – Allegati

OMISSIS