



**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231**
Organization, management and control model
pursuant to Leg. D. no. 8 June 2001 no. 231



Savio

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231**
Organization, management and control model
pursuant to Leg. D. no. 8 June 2001 no. 231

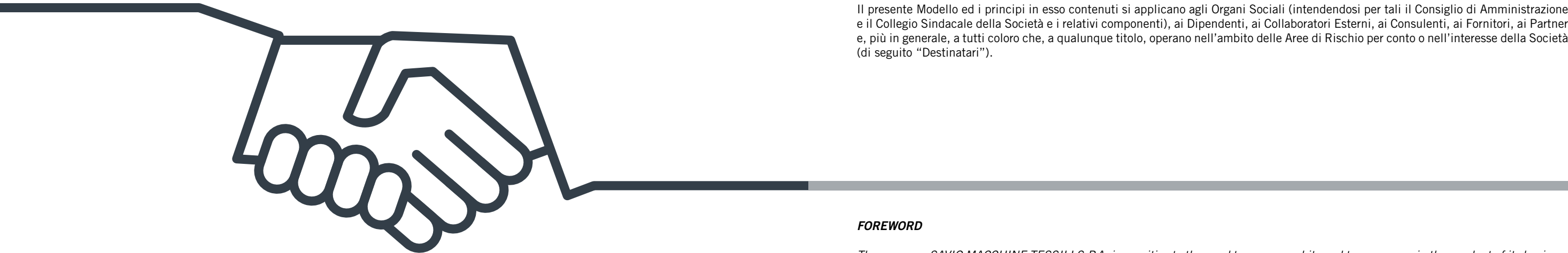
Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 28 marzo 2013
Approved by the Board of Directors on 2013, March 28th

INDICE	CAPITOLO 1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N.231 13	CAPITOLO 2 DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE 21	CAPITOLO 3 ADOZIONE DEL MODELLO 29	CAPITOLO 4 ELEMENTI COSTITUTIVI (PROTOCOLLI) DEL MODELLO 37	CAPITOLO 5 ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV) 47	CAPITOLO 6 SELEZIONE, FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA 57	CAPITOLO 7 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ODV 61
Premessa							
Definizioni	1.1 Il regime di responsabilità amministrativa degli Enti	2.1 Savio Macchine Tessili S.p.A.	3.1 Obiettivi e attuazione del Modello	4.1 Il Codice Etico di Savio Macchine Tessili S.p.A.	5.1 Premessa	6.1 Selezione del personale	7.1 Segnalazioni da parte di Esponenti Aziendali o da parte di terzi
	1.2 Principi fondamentali del Decreto e della normativa rilevante	2.2 Modello di business	3.2 Funzione del Modello	4.2 Il sistema organizzativo aziendale	5.2 Identificazione dell'OdV - Nomina e revoca	6.2 Formazione del personale	7.2 Modalità delle segnalazioni
	1.3 Le sanzioni	2.3 Modello di governance di Savio Macchine Tessili S.p.A.	3.3 Realizzazione del Modello	4.3 Le politiche e le procedure aziendali	5.3 Requisiti dei membri dell'OdV	6.3 Selezione di Collaboratori Esterni	7.3 Sistema delle deleghe
	1.4 Le fattispecie di reato	2.4 Assetto organizzativo di Savio Macchine Tessili S.p.A.	3.4 Struttura del Modello	4.4 Il sistema di deleghe e procure e l'esercizio dei poteri delegati	5.4 Funzioni e responsabilità dell'OdV	6.4 Informativa ai Collaboratori Esterni	
	1.5 L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo		3.5 Modifiche ed integrazioni del Modello	4.5 Il sistema di controllo di gestione	5.4.1 Aggiornamento	6.5 Obblighi di vigilanza	CAPITOLO 8 SISTEMA DISCIPLINARE 67
	1.6 Il contenuto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo				5.4.2 Verifiche e controlli		8.1 Principi generali
					5.4.3 Formazione		8.2 Sanzioni per i dipendenti
					5.4.4 Violazioni e sanzioni		8.3 Misure nei confronti dei dirigenti
					5.4.5 Reporting		8.4 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci
					5.5 Poteri dell'OdV		8.5 Misure nei confronti dei Collaboratori Esterni

4

INDEX	CHAPTER 1 LEGISLATIVE DECREE OF 8 JUNE 2001 NO.231 13	CHAPTER 2 DESCRIPTION OF THE COMPANY SITUATION 21	CHAPTER 3 ADOPTION OF THE MODEL 29	CHAPTER 4 FOUNDATIONAL ELEMENTS (PROTOCOLS) OF THE MODEL 37	CHAPTER 5 SUPERVISORY BOARD (SB) 47	CHAPTER 6 SELECTION, TRAINING, INFORMATION AND SUPERVISION 57	CHAPTER 7 INFORMATION FLOWS TOWARDS THE SB 61
Foreword							
Definitions	1.1 The administrative liability system of Entities	2.1 Savio Macchine Tessili S.p.A.	3.1 Objectives and implementation of the Model	4.1 Code of Ethics of Savio Macchine Tessili S.p.A.	5.1 Foreword	6.1 Selection of personnel	7.1 Reports from the Company Representatives or third parties
	1.2 The fundamental principles of the Decree and relevant legislation	2.2 Business model	3.2 Function of the Model	4.2 The company's organizational system	5.2 Identification of the SB - Appointment and dismissal	6.2 Training of personnel	7.2 Mode of reporting
	1.3 The penalties	2.3 Governance model of Savio Macchine Tessili S.p.A.	3.3 Creation of the Model	4.3 Corporate policies and procedures	5.3 Requirements of the SB members	6.3 Selection of External Collaborators	7.3 System of delegation
	1.4 The type of offenses	2.4 Organizational structure of Savio Macchine Tessili S.p.A.	3.4 Structure of the Model	4.4 The system of delegating powers and the exercise of delegated powers	5.4 Functions and responsibilities of the SB	6.4 Statement for External Collaborators	
	1.5 The adoption of the Organisation, Management and Control Model		3.5 Changes and additions to the Model	4.5 The management control system	5.4.1 Updates	6.5 Supervision requirements	CHAPTER 8 DISCIPLINARY SYSTEM 67
	1.6 The content of the Organisation, Management and Control Model				5.4.2 Checks and inspections		8.1 General principles
					5.4.3 Training		8.2 Sanctions for employees
					5.4.4 Violations and penalties		8.3 Measures against the managers
					5.4.5 Reporting		8.4 Measures against the Directors and Statutory Auditors
					5.5 Powers of the SB		8.5 Measures against the External Collaborators

5



PREMESSA

La società SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti.

SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. ha ritenuto conforme alla propria politica procedere all'attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito "Modello") previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito anche "Decreto").

A tal fine, la Società ha avviato un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

Il presente Modello ed i principi in esso contenuti si applicano agli Organi Sociali (intendendosi per tali il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società e i relativi componenti), ai Dipendenti, ai Collaboratori Esterni, ai Consulenti, ai Fornitori, ai Partner e, più in generale, a tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle Aree di Rischio per conto o nell'interesse della Società (di seguito "Destinatari").

FOREWORD

The company SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. is sensitive to the need to ensure probity and transparency in the conduct of its business and corporate activities, in order to protect its position and image, the expectations of its shareholders and the work of its employees.

SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. has deemed appropriate to proceed with the implementation of the organization, management and control model (hereinafter the "Model") pursuant to Legislative Decree 231/2001 (hereinafter also "Decree").

To this end, the Company has initiated a project to analyze its organizational, management and control tools in order to verify the correspondence of the behavioral principles and of the procedures already adopted with the purposes of the Decree.

The Model and the principles contained therein apply to Corporate Bodies (meaning the Board of Directors and the Statutory Auditors of the Company and its components), Employees, External Collaborators, Consultants, Suppliers, Partners and, more generally, to all those who, for whatever reason, operate in the Risk Areas for the account or benefit of the Company (hereinafter "Recipients").

DEFINIZIONI

Le seguenti definizioni si riferiscono a tutte le parti del Modello, fatte salve ulteriori eventuali definizioni contenute nelle singole parti speciali.

Aree di Rischio

le aree di attività della Società nel cui ambito risulta profilarsi il rischio di commissione dei Reati e degli Illeciti.

CCNL

i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dalla Società.

Codice Etico

il codice etico adottato ed approvato dal Consiglio di Amministrazione di SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A., ed i relativi aggiornamenti.

Collaboratori Esterni

tutti i collaboratori esterni complessivamente considerati, vale a dire i Consulenti, i Partner ed i Fornitori.

Consulenti

i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale.

Destinatari

gli Esponenti Aziendali (amministratori, sindaci, liquidatori, dirigenti e Dipendenti della Società) ed i Collaboratori Esterni (i Consulenti, i Partner, i Fornitori e parti terze) e, più in generale, a tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle Aree di Rischio per conto o nell'interesse della Società.

Dipendenti

i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti.

Decreto

il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

Enti

entità fornite di personalità giuridica o società e associazioni, anche prive di personalità giuridica (società di capitali, società di persone, consorzi, ecc.).

Esponenti Aziendali

amministratori, sindaci, liquidatori e Dipendenti della Società.

Fornitori

i fornitori di beni e servizi non professionali della Società che non rientrano nella definizione di Consulenti e di Partner.

Gruppo

SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. e le altre Società Controllate dalla medesima a cui viene esteso il Modello adottato dalla Società.

Incaricati di un Pubblico Servizio

Ai sensi dell'art. 358 cod. pen. "sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale".

Linee Guida

le Linee Guida adottate da Confindustria per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D.Lgs. 231/2001.

Modello o Modelli

il modello o i modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs. 231/2001.

DEFINITIONS

The following definitions apply to all parts of the Model, subject to any additional definitions contained in the individual special parts.

Risk Areas

areas of the business of the Company where risk of committing Crimes and Offences is high.

CCNL

The National Collective Bargaining Agreement applied by the Company.

Code of Ethics

the code of ethics adopted and approved by the Board of Directors of SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A, and related updates.

External Collaborators

all external partners considered as a whole, i.e. Consultants, Partners and Suppliers.

Consultants

all those acting in the name and/or on behalf of the Company by virtue of a contract of mandate or other contractual relationship of professional collaboration.

Recipients

the Company Representatives (directors, auditors, liquidators, managers and Employees of the Company) and the External Collaborators (Consultants, Partners, Suppliers and third parties) and, more generally, all those who, for whatever reason, operate in the Risk Areas for the account or benefit of the Company.

Employees

persons in an employment relationship with the Company, including the managers.

Decree

Leg. D. no. 8 June 2001 no. 231 and subsequent amendments and integrations.

Bodies

entities with legal personality or companies and associations, including those without legal personality (corporations, partnerships, trusts, etc.).

Company Representatives

directors, auditors, liquidators and Employees of the Company.

Suppliers

suppliers of goods and non-professional services of the Company who do not meet the definition of Consultants and Partners.

Group

SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. and its Subsidiaries which the model adopted by the Company applies to.

Persons in Charge of a Public Service

Pursuant to art. 358 pen. code "persons in charge of a public mean those who, for whatever reason, provide a public service. A public service is an activity regulated in the same way as the public function, but characterized by the lack of powers typical of the latter, and excluding the performance of simple tasks of order and the provision of merely material work".

Guidelines

The Guidelines adopted by Confindustria for the preparation of the organization, management and control models pursuant to art. 6, third paragraph, of the Leg. D. 231/2001.

Model or Models

the organization, management and control model or models pursuant to the Leg. D. 231/2001.

Organismo di Vigilanza o OdV

l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento.

Organi di controllo

Collegio sindacale e l'organo di revisione (i revisori o la società di revisione).

Organi Sociali

il consiglio di amministrazione, il collegio sindacale ed i loro membri.

P.A.

la Pubblica Amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio.

Partner

le controparti contrattuali, destinate a cooperare nell'ambito delle Aree di Rischio, con le quali la Società addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, joint venture, consorzio, licenza, agenzia, distribuzione, collaborazione in genere).

Publici Ufficiali

ai sensi dell'art. 357 cod. pen. "sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione o manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi".

Reati ed Illeciti

le fattispecie di reati e di illeciti alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti.

Responsabile Interno (o Key Officer)

soggetto interno alla Società al quale viene attribuita la responsabilità singola o condivisa per le operazioni nelle Aree di Rischio.

Società

la SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A.

Soggetti Apicali

persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.

Società Controllate

le diverse società del Gruppo controllate da SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. a cui viene esteso il Modello adottato dalla Società..

Sottoposti

persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali.

Stakeholders

Soggetti che entrano in contatto con la Società, portatori di autonomi interessi da rispettare e da valorizzare. All'interno di questa categoria sono ricompresi gli azionisti, i collaboratori-dipendenti, i clienti, la comunità ed il mercato.

Internal Manager (or Key Officer)

person inside the Company with single or shared responsibility for operations in Risk Areas.

Company

SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A.

Apical Individuals

people who are representatives, directors or managers of the entity or one of its organizational units having financial and functional autonomy, as well as persons who, de facto, manage and control the same.

Subsidiaries

the various companies of the Group controlled by SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. which the Model adopted by the Company applies to.

Subordinates

persons under the direction or supervision of one of the Apical Individuals.

Stakeholders

Persons who come into contact with the Company, holders of self-interest to be respected and valued. This category includes the shareholders, the collaborators-employees, the customers, the community and the market.

Supervisory Board, or SB

the internal control body, responsible for supervising the functioning and observance of the Model and its related updating.

Supervisory bodies

Statutory Auditors and Audit Board (the auditors and the independent auditors).

Corporate Bodies

the board of directors, the board of statutory auditors and their members.

P.A.

The Public Administration and, with reference to the offenses against the Public Administration, the public officials and those in charge of a public service.

Partners

the contractual counterparties, designed to cooperate in the Risk Areas, undertaking some form of contractually regulated collaboration with the Company (temporary business association, joint venture, consortium, license, agency, distribution, collaboration in general).

Public Officials

pursuant to art. 357 pen. code "public officials are persons who perform a legislative, judicial or administrative public function. To the same effect, the administrative function governed by public laws and authoritative acts, as well as characterized by the formation or expression of the will of the Public Administration or its taking place by means of authoritative or certification powers, is to be considered public".

Crimes and Offences

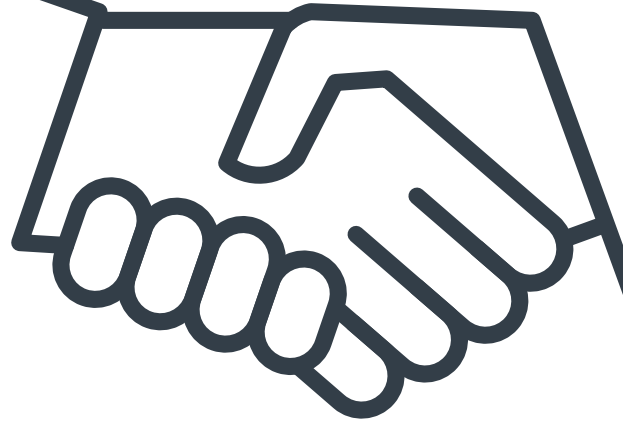
the types of crimes and offenses subject to the rules provided for by Leg. D. no. 231/2001 on the administrative liability of entities.

**CAPITOLO 1
IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N.231**

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa degli Enti

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 (di seguito il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio successivo, ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità in sede penale degli Enti (persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica), oltre a quella delle persone fisiche che li rappresentano e che materialmente hanno realizzato l'illecito.

Secondo tale disciplina, gli Enti possono essere ritenuti responsabili e, conseguentemente, sanzionati, in relazione a taluni reati commessi o tentati nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso, da Soggetti Apicali o dai Sottoposti.



**CHAPTER 1
LEGISLATIVE DECREE OF 8 JUNE 2001 NO.231**

1.1 The administrative liability system of Entities

Legislative Decree no. 231 of 08 June 2001 laying down the "Regulation of administrative liability of legal persons, companies and associations, also without legal personality" in accordance with art. 11 of the Law of 29 September 2000, no. 300 (hereinafter the "Decree"), which entered into force on 4 July, introduced into our law the criminal liability of Entities (legal persons, partnerships and associations also without legal personality), as well as that of the individuals representing them and who actually have made the offense. According to this regulation, the Entities can be held responsible, and consequently punished, in relation to certain offenses committed or attempted for the account or benefit of the Entity itself, by Apical Individuals or Subordinates.

1.2 Principi fondamentali del Decreto e della normativa rilevante

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità a carico degli Enti di tipo amministrativo, ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo penale.

Secondo il Decreto, l'Ente è responsabile per i Reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (Soggetti Apicali);
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (Sottoposti).

Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha realizzato materialmente il Reato. E' opportuno altresì sottolineare che l'Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5 comma 2 del Decreto) se le persone suindicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

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

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del Decreto prevede che "La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del Tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende".

Sussiste l'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del Decreto). Tale regola trova un contemperamento nel secondo comma dello stesso articolo, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore.

1.3 Le sanzioni

Le sanzioni previste a carico dell'Ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei Reati sopra menzionati, sono:

- sanzioni pecuniarie determinate in base ad un sistema per quote in considerazione delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente; a ciascuna quota può corrispondere un valore che va da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37;
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare di durata non inferiore ai 3 mesi e non superiore a 2 anni), quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione salvo che per ottenere le prestazioni un pubblico servizio, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi;
- confisca (o sequestro preventivo in sede cautelare) del profitto che l'Ente ha tratto dal Reato, anche per equivalente;
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

1.4 Le fattispecie di reato

La responsabilità dell'Ente sorge solo per i Reati tassativamente indicati dal Decreto, dalle sue successive integrazioni, nonché dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto.

Il Decreto è in continua evoluzione e nel suo ambito sono state, nel tempo, introdotte categorie di Reati differenti tra loro. Alcuni sono Reati tipici ed esclusivi dell'attività dell'impresa; altri, invece, normalmente esulano dall'attività d'impresa vera e propria e attengono alle attività tipiche delle organizzazioni criminali.

The entity participates in the criminal proceedings with its own legal representative, unless the latter is charged with the crime which the administrative violation depends upon; when the legal representative is not present, the entity is represented by the defence attorney.

1.3 The penalties

The penalties against the Entity as a result of the commission or attempted commission of the crimes mentioned above, are:

- financial penalties determined on the basis of a system of instalments in the light of the economic and financial conditions of the entity; each instalment can match a value that ranges from a minimum of € 258.23 to a maximum of € 1,549.37;
- disqualifications (also applicable as a precautionary measure with a duration of no less than 3 months and no more than 2 years), such as the prohibition to pursue activities, the suspension or revocation of permits, licenses or concessions used to commit the violation, the prohibition to enter into contracts with the Public Administration except for obtaining a public service, the exclusion from benefits, loans, grants or subsidies and the possible revocation of those already granted, the prohibition to advertise goods and services;
- confiscation (or the preventive seizure as a precautionary measure) of the profit that the Entity has derived from the Crime, also by equivalent;
- publication of the judgment (in case of application of a disqualification).

1.4 The type of offenses

The Entity's liability arises only for offenses strictly specified in the Decree, its subsequent amendments, as well as in laws that explicitly recall the discipline of the Decree.

The Decree is constantly evolving and, over time, it has introduced different categories of Crimes. Some crimes are typical and exclusive of business operations, while others are usually extraneous to the business itself and relate to the typical activities of criminal organizations.

1.2 The fundamental principles of the Decree and relevant legislation

The Decree introduced into the Italian legal system a liability regime borne by the administrative Entities, but with many points of contact with the liability under criminal law.

According to the Decree, the Entity is responsible for the Crimes committed for its own account or benefit, by:

- natural persons acting as representatives, administrators or managers of the Entities themselves or of their organizational units having financial and functional autonomy, as well as natural persons managing and controlling the Entities themselves, also de facto (Apical Individuals);
- natural persons under the direction or supervision of one of the aforementioned individuals (Subordinates).

This liability is in addition to the (criminal) one of the natural person who actually committed the offense. It should also be emphasized that, in accordance with legislative provisions (Article 5, paragraph 2 of the Decree), the Entity is not responsible if the persons referred to above acted solely in their own interest or in the interest of third parties.

The liability provided for by the Decree also configures itself in relation to the Crimes committed abroad, provided that they are not prosecuted by the State of the place where the Crime itself has been committed.

The liability for administrative offense arising from crime is established as part of a criminal case. In this regard, Article 36 of the Decree provides that "Jurisdiction over administrative violations of the entity belongs to the competent criminal court for the crimes which they themselves depend upon. For the procedure for establishing the administrative violation of the entity shall be observed the provisions on the composition by the Court and the related procedural provisions relating to the crimes which the administrative violation depends upon".

The proceedings shall be necessarily joined together: the proceeding against the entity shall be joined with the criminal proceedings against the individual offender leading to the liability of the entity, as much as possible (Article 38 of the Decree). This rule finds a balancing in the second paragraph of the same article, which, by contrast, deals with cases where the proceedings regarding violation offenses are kept separate.

Di seguito si riportano sinteticamente le macrocategorie di Reati attualmente rilevanti ai sensi del Decreto:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 del Decreto "Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato e di un ente pubblico per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello stato"; art. 25 "del Decreto "Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione" [rubrica e articolo novellati dalla legge 6 novembre 2012 n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione]);
- Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto, introdotto dall'art. 7 dalla legge 18 marzo 2008 n.48);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto aggiunto dalla legge 15 luglio 2009, n. 94, art. 2, co. 29);
- 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, introdotto dal decreto legge 25 settembre 2001 n.350 e modificato dalla legge 23 luglio 2009, n. 99);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1. Articolo inserito dall'art. 17, comma 7, lettera b), della legge 23 luglio 2009, n. 99);
- Reati societari (art. 25-ter del Decreto, introdotto dal decreto legislativo 11 aprile 2002 n.61);
- Delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, ivi incluso il finanziamento ai suddetti fini (art. 25-quater del Decreto, introdotto dalla legge 14 gennaio 2003 n.7);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto, introdotto dalla legge 9 gennaio 2006 n.7);
- Delitti contro la personalità individuale, quali lo sfruttamento della prostituzione minorile, le pedopornografie anche tramite Internet, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù (art. 25-quinquies del Decreto, introdotto dalla legge 11 agosto 2003 n.228);
- Abusi di mercato (art. 25-sexies del Decreto e art. 187-quinquies TUF, introdotti dalla legge 18 aprile 2005 n.62);
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies del Decreto, introdotto dalla legge 3 agosto 2007 n.123 e successivamente sostituito dall'art. 300 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81);

- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies del Decreto, introdotto dal decreto legislativo 21 novembre 2007 n.231);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto aggiunto dalla legge 23 luglio 2009, n. 99);
- Induzione non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, articolo così rinumerato dall'art. 2, D.Lgs n. 121/2011);
- Reati Ambientali (art. 25-undecies articolo introdotto dall'art. 2, D.Lgs 7 luglio 2011, n. 121);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto);
- Reati transnazionali (art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n.146): l'associazione per delinquere, di natura semplice e di tipo mafioso, l'associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri o al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, il riciclaggio, l'impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, il traffico di migranti ed alcuni reati di intralcio alla giustizia, quali l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria e il favoreggiamento personale se rivestono carattere di transnazionalità.

1.5 L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente nel caso di reato

Aspetto fondamentale del Decreto è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società. In caso di Reato commesso da un Soggetto Apicale, infatti, la Società non risponde se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire Reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza);
- c) le persone hanno commesso il Reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omissione o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

The following is a summary of the major categories of currently relevant Crimes under the Decree:

- *Offences against the Public Administration (Art. 24 of the Decree "Misappropriation of funds, fraud against the state and a public body in order to obtain public funds and computer fraud against the state"; Art. 25 "of the Decree "Extortion, improper induction to give or promise utilities and corruption" [book and article amended by law of 6 November 2012 no. 190, on "Measures for the prevention and repression of corruption and illegality in public administration]);*
- *Computer crimes and illegal processing of data (art. 24-bis of the Decree, introduced by art. 7 of Law no. 48 of 18 March 2008);*
- *Organised crime (art. 24-ter of the Decree added by Law of 15 July 2009, n. 94, Art. 2, par. 29);*
- *Forgery of money, credit cards, tax stamps and tools or signs (art. 25-bis of the Decree, introduced by Decree-Law 350 of 25 September 2001 and amended by Law of 23 July 2009, no. 99);*
- *Crimes against industry and commerce (art. 25-bis 1. Article inserted by art. 17, paragraph 7, letter b) of Law of 23 July 2009, no. 99);*
- *Corporate offenses (art. 25-ter of the Decree, introduced by Legislative Decree no. 61 of 11 April 2002);*
- *Terrorism and the subversion of democracy, including the fundings for those purposes (art. 25-quater of the Decree, introduced by Law of 14 January 2003 no.7);*
- *Mutilation of the female genital organs (art. 25-quater.1 of the Decree, introduced by Law 9 January 2006 no.7);*
- *Offences against the person, such as the exploitation of the prostitution of minors, child pornography also via the Internet, trafficking in persons and the reduction and maintenance in slavery (art. 25-quinquies of the Decree, introduced by Law 228 of 11 August 2003);*
- *Market abuse (art. 25-sexies of the Decree and art. 187-quinquies TUF, introduced by Law 62 of 18 April 2005);*
- *Offenses such as manslaughter and serious or very serious unintentional injuries, committed in violation of accident prevention and health and safety at work regulations (art. 25-septies of the Decree, introduced by Law 123 of 3 August 2007 and subsequently replaced by art. 300 of Leg. D. of 9 April 2008 no. 81);*

- *Receiving of stolen goods, laundering and use of money, goods or assets of unlawful origin (art. 25-octies of the Decree, introduced by Legislative Decree 231 of 21 November 2007);*
- *Offences related to copyright infringements (art. 25-novies of the Decree added by the Law of 23 July 2009, no. 99);*
- *Induction not to make statements or to make false statements in court (art. 25-decies, article so renumbered by art. 2, Leg. D. no. 121/2011);*
- *Environmental Offences (art. 25-undecies article introduced by art. 2 of Leg. D. of 7 July 2011, no. 121);*
- *Use of third-country nationals with illegal residence (art. 25-duodecies of the Decree);*
- *Transnational Crimes (art. 10 of Law 146 of 16 March 2006): criminal association of simple nature and mafia-like, association aimed at smuggling of foreign tobacco or illicit drugs or psychotropic substances, laundering and use of money, goods or other assets of illicit origin, trafficking in immigrants and certain offenses of obstruction of justice, such as the inducement not to make statements or to make false statements in court and the aiding and abetting when related to transnationality.*

1.5 The adoption of the Organisation, Management and Control Model as exempting in the case of crime

A fundamental aspect of the Decree is the assignment of an exempting value to the organizational, management and control models of the company. In case of Crime committed by Apical Individuals, in fact, the Company is not liable if it proves that:

- a) the governing body has adopted and effectively implemented, prior to the committing of the act, the organization and management models designed to prevent Crimes of the kind that occurred;
- b) the task of supervising the functioning and observance of the models and carrying out their updating has been entrusted to a Corporate body with independent powers of initiative and control (so-called Supervisory Board);
- c) the persons who committed the Crime by fraudulently evading the organization and management models;
- d) there was no omission or insufficient supervision by the Supervisory Board.

La Società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al Soggetto Apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del Reato non deriva da una propria “colpa organizzativa”. Nel caso, invece, di un Reato commesso da Soggetti Sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la Società risponde se la commissione del Reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la Società è tenuta. Si assiste qui ad un'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa, che dovrà provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la Società, prima della commissione del Reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i Reati della specie di quello verificatosi. Per espressa previsione del Decreto, negli enti di piccole dimensioni il compito di vigilanza di cui alla suddetta lettera b) può essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

1.6 Il contenuto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Decreto delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6 comma 2, devono:

- 1) individuare le aree nel cui ambito possono essere commessi i Reati;
- 2) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai Reati da prevenire;
- 3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei Reati;
- 4) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- 5) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

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

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il Decreto dispone che i Modelli di organizzazione, gestione controllo possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (ad esempio Linee Guida) redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero di Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare (entro 30 giorni), osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i Reati.

The Company must, therefore, show that it was not involved in the alleged offenses to the Apical Individual, proving the existence of the above-listed requirements concurrent with each other and, consequently, the fact that the Crime was not committed because of their “organizational fault”.

In the case, however, of an offense committed by Subordinates to the direction or supervision of others, the Company is liable if the Crime has been committed because of a violation of the management or supervision obligations whose observance the Company is bound to. We are witnessing here a reversal of the obligation of the evidence against the prosecution, which must prove the non-adoption and non-effective implementation of an organization, management and control model to prevent offenses of the kind that occurred.

In any case, the breach of the management or supervision obligations is excluded if the Company, prior to the committing of the offense, has adopted and effectively implemented an organization, management and control model to prevent offenses of the type that occurred. By express provision of the Decree, in small entities the surveillance task referred to in letter b) can be performed directly by the management.

1.6 The content of the Organisation, Management and Control Model

The Decree sets out the content of the organization and management models by providing that, in relation to the extension of the delegated powers and to the risk of committing the offenses, as specified by art. 6, paragraph 2, they shall:

- 1) identify the areas where Crimes may be committed;*
- 2) specify protocols aimed at planning the formation and implementation of the decisions of the Company in relation to the Crimes to be prevented;*
- 3) identify ways of managing the proper financial resources in order to prevent the Crimes to be committed;*
- 4) provide information to the body responsible for supervising the functioning and observance of the models;*
- 5) introduce a disciplinary system to sanction the non-compliance with the measures specified in the model.*

Article 7 paragraph 4 of the Decree also defines the requirements for the effective implementation of organizational models:

- the periodic review and possible modification of the model in the presence of significant violations of the requirements or when changes in the organization and its activity occur;*
- a disciplinary system to sanction the non-compliance with the measures specified in the model.*

The Decree provides that the organization, management and control Models can be adopted, ensuring the above requirements, based on codes of conduct (e.g. Guidelines) prepared by trade associations, submitted to the Ministry of Justice, which, together with the competent Ministries, may submit comments (within 30 days), on the suitability of the models to prevent Crimes.

CAPITOLO 2 DESCRIZIONE DELLE REALTÀ AZIENDALE

2.1 Savio Macchine Tessili S.p.A.

SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. è azienda leader nel settore delle macchine per il finissaggio dei filati e opera a livello mondiale nella produzione e commercializzazione di roccatrici automatiche, ritorcitori a doppia torsione e filatoi a rotore con stabilimenti produttivi in Italia, Cina e India. Una continua evoluzione, che affonda le sue radici un secolo fa, e si è attuata nel tempo assumendo come punto di riferimento l'attività di ricerca e sviluppo, la massima flessibilità produttiva e il mantenimento di elevati standard qualitativi. Tale focalizzazione ha comportato una spinta propulsiva molto forte che ha portato l'azienda a realizzare un sistema produttivo evoluto in grado di rispondere in tempo reale alle richieste dell'industria tessile di tutto il mondo. Dimensione globale, estrema flessibilità ed eccellenza produttiva rappresentano ieri come oggi i principali asset strategici di Savio per una leadership capace di rinnovarsi e affermarsi nel tempo.

In particolare SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. ha per oggetto:

- l'impianto e l'esercizio di attività concernenti la produzione di macchine tessili e componenti elettronici per l'industria tessile e non, nonché prodotti complementari e/o affini e similari ed il loro commercio sul mercato nazionale ed internazionale nonché di ogni altro macchinario e prodotto meccanico in genere;
- la prestazione di servizi a favore delle società direttamente o indirettamente partecipate nei settori contabile, amministrativo, finanziario, commerciale e tecnico nonché l'effettuazione di studi e ricerche in genere, anche di personale, con la sola esclusione delle attività riservate per legge agli iscritti in albi professionali.

La società potrà assumere, direttamente o indirettamente, partecipazioni o interessenze in altre imprese a scopo di stabile investimento e non di collocamento, a condizione che la misura e l'oggetto della partecipazione non modifichino sostanzialmente l'oggetto determinato dallo statuto.



CHAPTER 2 DESCRIPTION OF THE COMPANY SITUATION

2.1 Savio Macchine Tessili S.p.A.

SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. is a leading company in the yarn finishing machine sector, and it operates at world level in the manufacturing and marketing of automatic winders, two-for-one twisters and rotor-spinning frames with factories in Italy, China and India. A continuous evolution, which sets its roots one century ago and has been accomplished in time, taking as points of reference research and development, production flexibility, and high quality standards. This particular focus gave life to a strong propulsion, which led the company to create an evolved productive system, able to provide a quick respond to the requests of today's textile industry. Today as much as yesterday, global dimension, extreme flexibility, and productive excellence are Savio's principal strategic assets continuously renovating and consolidating its leadership in time.

In particular, SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. has as its object:

- the establishment and operation of activities related to the production of textile machinery and electronic components for the textile industry and not only, and as well as complementary products and/or the like, and their trade on the domestic and international markets, as well as any other equipment and mechanical products in general;
- the provision of services to its direct or indirect subsidiaries in the accounting, administrative, financial, commercial and technical fields, as well as the carrying out of studies and research in general, also of personnel, with the exception of the activities reserved by law to members of professional associations.

The company may acquire, directly or indirectly, shares or interests in other companies as a stable investment and not as employment, provided that the measure and the object of participation do not substantially change the object specified by its statute.

L'assunzione di partecipazioni comportanti una responsabilità illimitata deve essere sottoposta alla decisione dei soci.

La società potrà altresì porre in essere qualsiasi operazione commerciale, industriale, mobiliare, immobiliare e finanziaria ritenuta necessaria o utile, purché accessoria e strumentale rispetto al conseguimento dell'oggetto sociale, ivi comprese la prestazione di avalli, fidejussioni ed ogni garanzia anche reale.

Tutte le attività si svolgono nei limiti e nel rispetto delle norme che ne disciplinano l'esercizio nonché nel rispetto della normativa in tema di attività riservate ad iscritti a collegi, ordini o albi professionali. In particolare l'attività di natura finanziaria si svolge in conformità alle leggi vigenti in materia.

2.2 Modello di business

Il modello di business della Società prevede la suddivisione dei prodotti e delle attività nei seguenti segmenti principali (Strategic Business Unit):

1. Roccatura

Dal 1954 con la macchina "CSR", la roccatrice automatica rappresenta il prodotto principale di Savio (85-90% delle vendite). Gli sviluppi della tecnologia si sono riflessi nel corso degli anni con diverse generazioni di roccatrici, ognuna dei quali rappresentava la massima tecnologia disponibile: il precedente successo dei modelli meccanici è stato seguito dall'ultima generazione di macchine a controllo completamente elettronico, che rappresenta oggi lo stato dell'arte. Essendo il ponte tra la filatura e i processi a valle, le roccatrici automatiche devono combinare l'alta produttività con il controllo della qualità dei filati e della rocche in formazione.

2. Ritorcitura

Savio è presente con una vasta gamma di ritorcitori a doppia torsione diversificati a seconda delle esigenze del mercato. Questa tecnologia apparentemente semplice deve essere combinata con un design in grado di garantire bassi costi di investimento, ridotti consumi energetici e bassi costi di manutenzione. Per soddisfare tali richieste, Savio ha sviluppato diverse generazioni di ritorcitori a doppia torsione, proponendo macchine competitive a livello globale.

3. Filatura a rotore

Savio ha sempre considerato la flessibilità produttiva un must per un filatoio a rotore, caratteristica che i mercati continuano a richiedere. La soluzione dei due fronti indipendenti è stata, ed è ancora presente nell'ultimo modello, FlexiRotorS 3000, così come il box di filatura Suessen.

La sede principale e gli stabilimenti produttivi della SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. sono localizzati a Pordenone (PN) via Udine 105.

Il management della SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. ha una visione globale degli scenari competitivi. L'orientamento internazionale, il modo di affrontare le sfide e di studiare prodotti innovativi sono la chiave del successo aziendale. A tal fine SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. commercializza i suoi prodotti in oltre 50 paesi, tramite circa 50 agenti plurimandatari. La rete di vendita, costruita anche grazie a partnership strategiche, comprende controllate in:

- **India:** SAVIO INDIA Ltd.
- **Cina:** Savio Shandong Textile Machinery Co.,Ltd.

Savio India è lo stabilimento produttivo localizzato a Coimbatore, Tamil Nadu. Questa unità è nata con l'intento di fornire prodotti Savio appositamente studiati per il mercato indiano. Nel 2008, questa realtà ha avviato la produzione, con tecnologia italiana, di un modello di ritorcitoio destinato al mercato sia domestico che di esportazione. Con la sede di Coimbatore con oltre 150 dipendenti e uffici commerciali anche a Ludhiana e Kolhapur, Savio India è al servizio del mercato indiano, del Nepal e Sri Lanka.

Savio Shandong è lo stabilimento produttivo cinese, localizzato nella zona industriale di Jining, provincia dello Shandong. Inizialmente questa unità ha esordito producendo e assemblando, con tecnologia italiana, un modello di ritorcitoio per il mercato domestico e per l'export. In un secondo momento, è stata avviata la produzione di un modello di roccatrice automatica studiata appositamente per il mercato cinese. La prossimità con il cliente e lo sviluppo di partnership con i produttori locali certificati hanno permesso di ottenere il posizionamento di leadership. Sin dal 2009, il volume produttivo delle roccatrici prodotte da Savio Shandong, in aggiunta alla quota delle macchine importate dall'Italia, rappresenta una quota di mercato cinese superiore ad un terzo.

The acquisition of investments involving unlimited liability must be submitted to the decision of the shareholders.

The company may also engage in any commercial, industrial, investment, real estate and financial operation deemed necessary or useful, although ancillary and instrumental to the achievement of the corporate purpose, including the provision of guarantees, sureties and any kind of warranties, also real.

All activities take place within the limits and in accordance with the rules governing their performance and in compliance with the regulations concerning the activities reserved to members of colleges, professional associations or orders. In particular, the activities of a financial nature are carried out in accordance with the laws in force.

2.2 Business model

The business model of the Company provides for the distribution of products and activities in the following main segments (Strategic Business Unit):

1. Winding

Since 1954, with the "CSR" machine, the automatic winder has been the main product by Savio (85-90% of sales). Technological developments are reflected over the years with several generations of winders, each of which represented the utmost technology available: the success of the previous mechanical models was followed by the latest generation of fully controlled electronic machines, which today represents the state of the art. As the bridge between the spinning and the downstream processing, the automatic winders must combine high productivity output with quality control of yarn and package formation.

2. Twisting

Savio produces a wide range of two-for-one twisters diversified according to the needs of the market. This seemingly simple technology must be combined with a design able to guarantee low investment costs, low energy consumption and low maintenance costs. To meet such demands, Savio has developed several generations of two-for-one twisters, offering competitive machines at a global level.

3. Rotor spinning

Savio has always considered the production flexibility a must for rotor spinning frames, a characteristic that the markets continue to demand. The solution given by the two independent sides has been, and still is, present in the last model, FlexiRotorS 3000, which is also equipped with Suessen spinning box.

The headquarters and production plants of SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. are located in Pordenone (PN) via Udine 105.

The management of SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. has a global vision of the competitive scenarios. The international orientation, the way to face the challenges and to explore innovative products are the key to business success. For that purpose SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. markets its products in over 50 countries, with approximately 50 multi-company agents. The sales network, built also thanks to strategic partnerships, includes subsidiaries in:

- **India:** SAVIO INDIA Ltd.
- **China:** Savio Shandong Textile Machinery Co.,Ltd.

Savio India is the factory located in Coimbatore, Tamil Nadu. This unit was set up with the intention of providing Savio products specifically designed for the Indian market. In 2008, this unit started the production of a model of twister based on Italian technology, intended for both domestic and export markets. With the headquarters of Coimbatore with over 150 employees and sales offices also located in Ludhiana and Kolhapur, India Savio is meant to serve the markets of India, Nepal and Sri Lanka.

Savio Shandong is the Chinese factory, located in the industrial zone of Jining, in the Shandong province. Initially, this unit began producing and assembling a model of twister based on Italian technology, intended for both domestic and export markets. At a later stage, it started the production of a model of automatic winder specifically designed for the Chinese market. The proximity to the customer and the development of partnerships with certified local producers have allowed the achievement of a leadership position. Since 2009, the delivered volume of the winders produced by Savio Shandong, in addition to the number of machines imported from Italy, represents a Chinese market share equal to more than one third.

Savio possiede inoltre, altre società controllate:

- **Gebrueder Loepfe AG**, attiva nei sensori di controllo di qualità del filato;
- **Eutron S.p.A.**, attiva nell'EMS (Electronic Manufacturing Services);
- **MD Holding S.r.l.**, che a loro volta controllano altre società del gruppo.

L'azienda è certificata UNI EN ISO 9001 sistema di gestione qualità, e da dicembre 2013, UNI EN ISO 14001 sistema di gestione ambientale.

L'impegno ambientale di SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. coinvolge tutte le funzioni aziendali e sottintende una visione chiara del modo di fare impresa coerente con la propria mission, e la propria visione.

La SAVIO MACCHINE TESSILI S.p.A., ha adottato dei modelli di comportamento per i quali:

- considera l'impatto dell'attività produttiva sull'ambiente già nella fase progettuale
- utilizza attrezzature e impianti tecnologicamente avanzati, mantenuti in perfetto stato, a basso consumo energetico
- adotta un rigoroso sistema di gestione ambientale che valuta anche i fattori di rischio potenziali in caso di incidenti o in situazioni di emergenza
- segue un rigido protocollo di raccolta differenziata dei rifiuti che vengono destinati al recupero e al riciclaggio
- privilegia i fornitori che garantiscono un analogo atteggiamento nei confronti delle problematiche ambientali.

Per ulteriori informazioni riguardanti il modello di business dell'azienda si rinvia a quanto riportato nei siti internet della stessa: www.saviospa.it e www.saviotechnologies.com.

2.3 Modello di governance di Savio Macchine Tessili S.p.A.

La Società ha adottato il cosiddetto sistema di governance tradizionale attraverso la seguente ripartizione organica.

Assemblea

L'Assemblea, in via ordinaria e straordinaria, delibera sulle materie ad essa riservate dalla legge e/o dallo statuto.

Consiglio di Amministrazione

Al Consiglio di Amministrazione competono tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione della Società che non siano riservati, per norma inderogabile di legge o di Statuto, all'Assemblea.

Al Consiglio di amministrazione è altresì attribuita la competenza per le deliberazioni riguardanti:

- a) istituzione o soppressione di sedi secondarie;
- b) modifiche dello Statuto per il suo adeguamento a disposizioni normative;
- c) riduzione del capitale nel caso di recesso di uno o più Soci.

Al Consiglio di Amministrazione spetta la competenza a deliberare la fusione o scissione nei casi previsti dagli articoli 2505 e 2505-bis c.c.

Le deliberazioni di cui sopra potranno essere comunque assunte dall'Assemblea in sede straordinaria.

Nel rispetto di quanto previsto all'articolo 2381 c.c., il Consiglio di Amministrazione può nominare un unico Amministratore Delegato, delegando parte delle proprie attribuzioni e dei propri poteri, compreso l'uso della firma sociale.

Il Consiglio di amministrazione può nominare procuratori ad negotia, mandatari in genere per atti determinati o categorie di atti, direttori, determinandone la facoltà e la remunerazione.

La rappresentanza legale della Società spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione può attribuire la rappresentanza legale della Società anche all'Amministratore Delegato.

Al momento dell'adozione del presente Modello, i consiglieri in carica sono sette, di cui due dotati di deleghe.

Assembly

The Assembly, in ordinary and extraordinary sessions, deliberates on matters reserved to it by law and/or the statute.

Board of Directors

The Board of Directors has all the powers of ordinary and extraordinary administration of the Company that are not reserved, by golden rule of law or by the Statute, to the Assembly.

The Board of Directors shall also take responsibility for the decisions concerning:

- a) establishment or closure of secondary offices;
- b) amendments to the Statute for adapting to regulatory changes;
- c) reduction of capital in the event of withdrawal of one or more shareholders.

The Board of Directors has the power to approve the merger or division in the cases provided for in articles 2505 and 2505-bis of the Civil Code

The resolutions referred to above may also be taken by the Assembly in extraordinary session.

In compliance with the provisions of Article 2381 of the Civil Code, the Board of Directors may appoint a single CEO, delegating some of its assignments and powers, including the use of the corporate signature.

The Board of Directors may appoint attorneys ad negotia, agents in general for specific acts or categories of acts, managers, determining their powers and remuneration.

The legal representation of the Company rests with the Chairman of the Board of Directors. The Board of Directors may assign the legal representation of the Company, also to the Chief Executive Officer.

At the time of adoption of this Model, the directors in office are seven, including two with delegations.

Savio also has other controlled units:

- **Gebrueder Loepfe AG**, active in the sensors for quality control of the yarn;
- **Eutron S.p.A.**, active in the EMS (electronic manufacturing services) field;
- **MD Holding S.r.l.**, which in turn control other group companies.

The company is UNI EN ISO 9001 quality system certified, and from December 2013, UNI EN ISO 14001 environmental system certified.

The environmental commitment of SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. involves all business functions and implies a clear vision of how to do business in line with its mission and its vision.

SAVIO MACCHINE TESSILI S.p.A., has adopted models of behavior by which:

- *it considers the impact of its production on the environment already in the design phase*
- *it uses technologically advanced equipment and facilities, maintained in perfect condition, with low energy consumption*
- *it adopts a rigorous environmental management system including an assessment of the potential risk factors in the event of accidents or emergency situations*
- *it follows a strict protocol for the separate collection of waste destined for recovery and recycling*
- *it favors suppliers who guarantee a similar attitude towards environmental issues.*

For more information about the company's business model, please refer to the contents of our websites: www.saviospa.it and www.saviotechnologies.com.

2.3 Governance model of Savio Macchine Tessili S.p.A.

The Company has adopted the so-called traditional system of governance through the following organic distribution.

Collegio Sindacale e Società di Revisione

Il Collegio Sindacale della Società è composto da tre sindaci effettivi e da due supplenti, nominati e funzionanti ai sensi di legge, che scadono alla data dell'Assemblea che approva il bilancio relativo al terzo esercizio della carica.

La revisione legale dei conti è esercitata da una società di revisione iscritta presso l'apposito registro istituito ai sensi del Decreto Legislativo 27 gennaio 2010, n. 39.

2.4 Assetto organizzativo di Savio Macchine Tessili S.p.A.

Il sistema organizzativo adottato dalla Società è descritto nell'organigramma aziendale, divulgato a tutto il personale.

L'organo dirigente si identifica nel Consiglio di Amministrazione composto da otto membri; spetta alla figura del Presidente e all'Amministratore Delegato la direzione che delibera le politiche e le strategie della Società e del Gruppo.

La Società – anche in virtù delle attività e dei servizi che offre – è sensibile all'esigenza di assicurare correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela non solo della qualità dei prodotti e servizi erogati, ma anche a quelle che sono le esigenze legate alla protezione dell'ambiente e degli operatori al fine di garantire la loro salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Al fine di perseguire quanto sopra, la Società ha operato la scelta di dotarsi di un sistema di responsabilità incentrato su specifiche "direzioni" dotate di un'area di ampia autonomia gestionale.

In particolare, la struttura organizzativa aziendale è articolata nelle seguenti direzioni, unità organizzative:

1. Amministratore delegato / Direttore generale
2. Chief Financial Officer (CFO) del Gruppo
3. Amministrazione e Finanza
4. Industrializzazione prodotto
5. Stabilimento (Ambiente e Sicurezza)

6. Marketing
7. Servizio clienti e Ricambi
8. Assicurazione Qualità
9. Sistemi Informativi
10. Personale e Organizzazione
11. Ricerca e Sviluppo
12. Controllo di Gestione
13. Commerciale
14. Chief Technical Officer (CTO) del Gruppo

Procura speciale è stata formalmente conferita ai preposti delle seguenti direzioni:

- (i) Chief Financial Officer (CFO) del Gruppo
- (ii) Marketing
- (iii) Personale e Organizzazione
- (iv) Amministrazione e Finanza
- (v) Ricerca e Sviluppo
- (vi) Stabilimento (Ambiente e Sicurezza)
- (vii) Commerciale
- (viii) Chief Technical Officer (CTO) del Gruppo
- (ix) Sistemi Informativi

Statutory Auditors and Independent Auditors

The Statutory Auditors of the Company consists of three standing auditors and two alternates, appointed and operating according to the law, who expire at the date of the Assembly approving the financial statements for the third year in office.

The statutory audit is performed by an independent auditor registered with the appropriate registry established pursuant to Legislative Decree of 27 January 2010, no. 39.

2.4 Organizational structure of Savio Macchine Tessili S.p.A.

The organizational system adopted by the Company is described in the company organization chart, distributed to all personnel.

The governing body is identified in the Board of Directors consisting of eight members; the President and the Chief Executive Officer shall establish the policies and strategies of the Company and the Group.

The Company - also by virtue of the activities and services it provides - is sensitive to the need to ensure fairness and transparency in the conduct of business, to protect not only the quality of the products and services provided, as well as to the needs related to the protection of the environment and the workers, in order to ensure their health and safety in the workplace.

In order to achieve the above, the Company has made the choice to adopt an accountability system focused on specific "managements" provided with broad autonomy.

In particular, the company's organizational structure is divided into the following managements, organizational units:

1. Chief Executive Officer (CEO) / General Manager (GM)
2. Chief Financial Officer (CFO) of the Group
3. Finance and Accounting
4. Product industrialization
5. Plant (Environment and Safety)

6. Marketing
7. Customer Service and Spare Parts
8. Quality assurance
9. Information Technology
10. Human Resources
11. Research and Development
12. Controlling
13. Commercial
14. Chief Technical Officer (CTO) of the Group

Special power of attorney has been formally conferred on officers of the following departments:

- (i) Chief Financial Officer (CFO) of the Group
- (ii) Marketing
- (iii) Human Resources
- (iv) Finance and Accounting
- (v) Research and Development
- (vi) Plant (Environment and Safety)
- (vii) Commercial
- (viii) Chief Technical Officer (CTO) of the Group
- (ix) Information Technology

CAPITOLO 3 ADOZIONE DEL MODELLO

3.1 Obiettivi e attuazione del Modello

Come già anticipato in premessa, SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A., sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, della aspettative nei propri soci e del lavoro dei propri Dipendenti, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello. L'attuazione del Modello, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati standard di comportamento adottati da SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A., è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello, al di là delle prescrizioni del Decreto, che indica il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano in nome e per conto della Società, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire e ridurre nella maggior misura, in ambito aziendale, il rischio di commissione dei Reati e degli Illeciti.

Per espressa previsione del Decreto (art. 6) il Modello è stato predisposto sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia. Allo scopo, la Società ha tenuto presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, anche alle indicazioni contenute nelle "Linee Guida per la predisposizione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo" redatte da Confindustria ed approvate nella loro versione definitiva dal Consiglio Direttivo della Confederazione in data 6 febbraio 2002, e successivamente integrate in data 24 maggio 2004 e in data 31 marzo 2008.

Il Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. con delibera del 28 marzo 2013.



CHAPTER 3 ADOPTION OF THE MODEL

3.1 Objectives and implementation of the Model

As noted above, SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. , sensitive to the need to ensure probity and transparency in the conduct of business and corporate activities, in order to protect its position and image, the expectations of its shareholders, and the work of its employees, has deemed the implementation of the Model compliant with its company policies.

The implementation of the Model, together with the establishment and dissemination of ethical principles, improving the already high standards of conduct adopted by SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. , was undertaken in the belief that the adoption of such a Model, apart from the requirements of the Decree, which indicates the Model itself as optional and not mandatory, can be a valuable tool in increasing the awareness of all parties operating for and on behalf of the Company, so that, in the performance of its activities, they may always follow correct behaviors so as to prevent and reduce to the greatest extent, within the company, the risk for Crimes and Offences to be committed.

By express provision of the Decree (art. 6), the Model was prepared on the basis of codes of conduct drawn up by the associations representing the Entities, submitted to the Ministry of Justice. For this purpose, the Company has kept in mind not only the requirements of the Decree, but also to the information contained in the "Guidelines for the preparation of organization, management and control models" drawn up by the Confindustria and approved in the final version by the Executive Council of the Confederation on 6 February 2002 and subsequently integrated on 24 May 2004 and on 31 March 2008.

The Model was adopted by the Board of Directors of SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. by resolution on 2013, March 28th.

Nella medesima seduta il Consiglio di Amministrazione di SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. ha, in attuazione di quanto previsto dal Decreto, affidato ad un organismo collegiale l'incarico di assumere le funzioni di Organismo di Vigilanza (OdV) con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

3.2 Funzione del Modello

Il Modello si propone come finalità la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo ex ante), volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle Aree di Rischio e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle Aree di Rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. in quanto (anche nell'ipotesi in cui SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico sociali cui intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire a SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A., grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Aree di Rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati e degli illeciti.

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

- 1) l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- 2) la mappatura delle Aree di Rischio della Società, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- 3) la prevenzione del rischio, attraverso l'adozione di principi procedurali dotati di specificità e volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai Reati da prevenire;
- 4) la verifica e documentazione delle operazioni a rischio;
- 5) l'individuazione - anche attraverso il richiamo a procedure aziendali adottate da SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. - di modalità di gestione delle risorse finanziarie che consentano la tracciabilità di ogni singola operazione;
- 6) il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- 7) la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- 8) la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);
- 9) l'adozione di un sistema disciplinare specifico ed idoneo a perseguire e sanzionare l'inosservanza delle misure organizzative adottate;
- 10) l'attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.

3.3 Realizzazione del Modello

Premesso quanto sopra SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. ha avviato una serie di attività volte alla realizzazione di un Modello conforme ai requisiti del Decreto e coerente con i principi già radicati nella propria cultura di governo della società.

Per la realizzazione del progetto, SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. ha provveduto a creare un team di lavoro composto da tutti i Responsabili delle unità della Società, oltre che da risorse esterne, provenienti sia dal settore giuridico, sia da quello della consulenza manageriale.

During the same meeting, the Board of Directors of SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. in pursuance of the provisions of the Decree, has assigned a collegial body the task to undertake the functions of Supervisory Board (SB) with the purpose to supervise the operation, effectiveness and compliance with the Model, as well as to update it.

3.2 Function of the Model

The Model has the aim to build a comprehensive set of procedures and control activities to be carried out in advance (ex ante control), designed to prevent the commission of the different types of crime provided for in the Decree.

In particular, through the identification of the Risk Areas and the subsequent implementation of procedures, the Model has the following objectives:

- *bringing, to all those who work in the name and on behalf of the Company in the Risk Areas, the awareness that, in the event of violation of the provisions contained therein, they may incur in an offense punishable by penalties, under criminal and administrative laws, not only against they themselves, but also against the Company;*
- *emphasizing that any form of unlawful behavior is strongly condemned by SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. because (even where SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. should be apparently in a position to benefit from them) they violate the provisions of the law, as well as the social and ethical principles which it intends to follow in carrying out its mission;*
- *allowing SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. to take timely action to prevent or fight the commission of crimes and offenses by monitoring the Risk Areas.*

In addition to the principles already indicated, the key points of the Model are as follows:

- 1) *bringing awareness and disseminating rules of conduct and established procedures at all levels of the company;*
- 2) *mapping the Risk Areas of the Company, namely of activities where there is a higher chance for the crimes being committed;*
- 3) *preventing risks through the adoption of specific procedural principles, aimed at planning the formation and implementation of the decisions of the Company in relation to Crimes to be prevented;*
- 4) *verification and documentation of operations at risk;*
- 5) *identification - through an appeal to corporate procedures adopted by SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. - of management procedure of the financial resources to allow the traceability of each individual operation;*
- 6) *the principle of segregation of duties;*
- 7) *the definition of powers of authorization consistent with the responsibilities assigned;*
- 8) *the verification of business conduct, as well as of the functioning of the model with periodic updating (ex post control);*
- 9) *the adoption of a specific disciplinary system, capable of pursuing and punishing the non-compliance with the organizational measures taken;*
- 10) *the assignment to the SB of specific supervisory tasks related to the effective and proper functioning of the Model.*

3.3 Creation of the Model

Given the above, SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. has launched a series of activities aimed at achieving a Model compliant with the requirements of the Decree and consistent with the principles already rooted in its approach to the governance of the company.

For the realization of the project, SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. has set up a working team composed of all the Persons in Charge of the units of the Company, as well as of external resources, both from the legal sector, and the management consulting one.

Il progetto è stato articolato nelle seguenti fasi:

- 1) mappatura degli ambiti aziendali di attività a rischio di reato e identificazione dei soggetti sottoposti al monitoraggio;
- 2) valutazione del grado di adeguatezza dei protocolli esistenti a prevenire e ridurre tale rischio e, sulla base di questa, alla identificazione e realizzazione degli interventi migliorativi considerati necessari;
- 3) nomina dell'OdV, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera (b) del Decreto (per la cui trattazione si rimanda al Capitolo 5).

Di seguito verranno esposte le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi del progetto.

L'art. 6, comma 2, lett. (a) del Decreto indica, tra i requisiti del Modello, l'individuazione dei processi e delle aree aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal decreto stesso.

Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili" o "di rischio".

Obiettivo di questa fase è stato l'analisi del contesto aziendale – l'analisi del modello di business (par. 2.2), del modello di governance in essere (par. 2.3) e dell'assetto organizzativo (par. 2.4) – per verificare dove (in quale aree/settori aziendali di attività) e secondo quali modalità e grado di rischiosità potessero essere commessi fatti riconducibili alle figure di reato previste dal Decreto.

Il risultato di tale verifica si è concretizzato in un elenco delle attività che, esclusivamente in considerazione dei loro specifici contenuti, sono più esposte al rischio potenziale di commissione dei reati disciplinati dal Decreto.

Inoltre i controlli interni sono stati oggetto di specifica analisi, nella quale si è valutato per le singole attività se il livello dei controlli interni fosse adeguato al corrispondente livello di rischio ed eventualmente, quali correttivi occorresse porre in essere per garantire la prevenzione di comportamenti illeciti.

Per l'elaborazione di detta mappatura, si è partiti dai singoli reati sanzionati ai sensi del Decreto. Ad ognuno di questi si è provveduto ad associare i processi aziendali nel cui svolgimento, in via teorica, potrebbe concretarsi la relativa commissione.

Al fine di assicurare a questa attività un adeguato livello di dettaglio ed il corretto adeguamento alla realtà aziendale di SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A., sono state effettuate interviste con i soggetti aziendali che, in base a funzioni e responsabilità, hanno una conoscenza approfondita delle aree sensibili, nonché dei meccanismi di controllo in essere (c.d. Key Officers).

Ogni responsabile interessato ha provveduto a coinvolgere nella identificazione delle aree sensibili i propri collaboratori ai quali – dopo un intervento illustrativo su contenuti e portata della nuova normativa – è stato richiesto di indicare in dettaglio quali attività, tra quelle di rispettiva competenza, si considerava potenzialmente esposta al rischio di commissione di illeciti penalmente rilevanti.

A seguito delle attività svolte è stato predisposto un inventario dei processi sensibili e del sistema di controllo, con evidenza:

- dei processi elementari/attività svolte;
- delle funzioni/soggetti interni/esterni coinvolti;
- dei relativi ruoli/responsabilità;
- del sistema dei controlli esistenti.

La mappatura delle aree di rischio in tal modo ottenuta deve comunque considerarsi come un complesso in evoluzione, non potendosi infatti escludere ulteriori ampliamenti dell'ambito applicativo del Decreto, così come evoluzioni processuali e/o organizzative di SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A., il cui verificarsi potrebbe comportare una variazione delle aree potenzialmente esposte al rischio di reato.

The project was divided into the following phases:

- 1) *mapping of the business activities at risk of crime and identification of the entities subject to monitoring;*
- 2) *assessment of the adequacy degree of the existing protocols to prevent and reduce such risk and, based on this, the identification and implementation of any improvements deemed necessary;*
- 3) *appointment of the SB, pursuant to Article 6, paragraph 1, letter (b) of the Decree (for whose discussion see Chapter 5).*

Below shall be introduced the methodologies and criteria used in the various phases of the project.

Article 6, paragraph 2, letter. (a) of the Decree indicates, among the requirements of the Model, the identification of processes and business areas where crimes expressly referred to in the decree itself can be committed.

In other words, all the activities and processes commonly referred to as "sensitive" or "at risk".

The objective of this phase was the analysis of the business environment - the analysis of the business model (par. 2.2), the governance model in place (par. 2.3) and the organizational structure (par. 2.4) - to check where (in which areas/sectors of activity) and in which manner and degree of risk, facts related to offenses covered by the Decree could be committed.

The result of this examination took the form of a list of activities that, solely on the basis of their specific content, are more exposed to the potential risk of committing the offenses covered by the Decree.

In addition, internal controls have been the subject of specific analysis, in order to assess for each activity if the level of the internal inspections was adequate to the corresponding level of risk and, if necessary, which corrective measures were needed to ensure the prevention of unlawful conduct.

For the preparation of such mapping, we started from individual crimes provided under the Decree. Each of these steps was associated to the business processes in the course of which, in theory, the offence may be committed.

In order to provide this activity with an appropriate level of detail and the correct adjustment to the business reality of SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A., were carried out interviews with corporate entities who, based on duties and responsibilities, have a thorough knowledge of the sensitive areas, as well as of the control mechanisms in place (so-called Key Officers).

Each person in charge has taken steps to involve his or her own employees in the identification of sensitive areas, asking them to give details of the activities of their respective competence that may be considered potentially exposed to the risk of criminal offenses - after showing them the content and scope of the new legislation.

As a result, an inventory of the sensitive processes and control system has been drawn, showing:

- *the elementary processes/activities carried out;*
- *the functions/the internal-external persons involved;*
- *the roles/responsibilities;*
- *the system of existing controls.*

The mapping of the risk areas thus obtained should be considered work in progress, since the scope of the Decree might be expanded in the future and SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A might apply procedural and/or organizational changes, whose occurrence might change the areas potentially at risk of crime.

3.4 Struttura del Modello

Il presente Modello è costituito, nella sua versione attuale, da una **“Parte Generale”** e dalle seguenti singole **“Parti Speciali”** predisposte per le diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto:

- Parte Speciale A reati realizzabili nei confronti della Pubblica Amministrazione ai sensi degli artt. 24 e 25 del Decreto;
- Parte Speciale B reati informatici ai sensi dell’art. 24-bis del Decreto;
- Parte Speciale C reati societari indicati all’art. 25-ter del Decreto;
- Parte Speciale D reati contro la personalità individuale indicati nell’art. 25-quater del Decreto e impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare indicato nell’art. 25-duodecies del Decreto)
- Parte Speciale E reati di omicidio colposo e lesioni gravi e gravissime commesse con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro indicati all’art. 25-septies del Decreto;
- Parte Speciale F reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita commessi, sia a livello nazionale sia qualora le attività che hanno generato i beni da riciclare si siano svolte nel territorio di un altro Stato comunitario o di un Paese extracomunitario, ai sensi dell’art. 25-octies del Decreto;
- Parte Speciale G reati ambientali;
- Parte Speciale H reati di falsità in strumenti o segni di riconoscimento e delitti contro l’industria e il commercio;
- Parte Speciale I delitti in materia di violazione del diritto d’autore.
- Parte Speciale L Reati transnazionali artt. 3 e 10 Legge 16 marzo 2006 n. 146

Con riferimento ai reati presupposto della responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto è stato valutato che il rischio relativo al reato di stampa di monete o valori bollati falsi, al reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili e ai delitti in materia di terrorismo e di eversione dell’ordine democratico è solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile.

È demandato al Consiglio di Amministrazione di SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. di integrare il presente Modello in una successiva fase, mediante apposita delibera, con eventuali ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di Reati che, per effetto di altre normative, risultino inserite o comunque collegate all’ambito di applicazione del Decreto.

3.5 Modifiche ed integrazioni del Modello

Essendo il presente Modello “un atto di emanazione dell’organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma 1, lett. a del Decreto) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A.

È peraltro riconosciuta al Presidente e/o all’Amministratore Delegato di SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. la possibilità di effettuare eventuali integrazioni delle Aree di Rischio, nonché la facoltà di apportare al testo del Modello eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale.

Tali facoltà si ritengono giustificate in virtù della necessità di garantire un costante e tempestivo adeguamento del Modello ai sopravvenuti mutamenti di natura operativa e/o organizzativa all’interno della Società.

Le proposte di modifica ed integrazione del Modello potranno essere presentate dall’OdV di SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. ai suddetti organi sociali, sentite le competenti funzioni aziendali.

A seconda del tipo di modifica proposta, essa sarà apportata direttamente dal Presidente e/o dall’Amministratore Delegato o da questi sottoposta all’approvazione del Consiglio di Amministrazione di SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A.

3.4 Structure of the Model

This Model consists, in its present form, of a **“General Section”**, as well as of the following **“Special Sections”** prepared for the various types of offenses covered by the Decree:

- *Special Section A crimes which may be committed against the Public Administration under articles 24 and 25 of the Decree;*
- *Special Section B computer crimes pursuant to art. 24-bis of the Decree;*
- *Special Section C corporate offenses listed in art. 25-ter of the Decree;*
- *Special Section D crimes against the person indicated in art. 25-quater of the Decree and employment of third-country nationals with illegal residence indicated in art. 25-duodecies of the Decree)*
- *Special Section E manslaughter and serious or very serious unintentional injuries, committed in violation of accident prevention and safety at work regulations, indicated in art. 25-septies of the Decree;*
- *Special Section F crimes related to receiving stolen goods, laundering and use of money, goods or assets of unlawful origin, either when committed in the national territory, or when the activities which generated the property to be laundered were held in another EU or non-EU country, the art. 25-octies of the Decree;*
- *Special Section G environmental offenses;*
- *Special Section H forgery of instruments or signs of recognition and crimes against industry and trade;*
- *Special Section I copyright infringements.*
- *Special Section L Transnational crimes, articles 3 and 10, Law of 16 March 2006 no. 146*

With regard to the offences deriving from administrative liability under the Decree we have estimated that the risk of printing forged currency or stamps, the mutilation of female genitals and the crimes related to terrorism and subversion of the democratic order are only abstractly and not realistically feasible.

The Board of Directors of SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. shall integrate this Model, at a later stage and by special resolution, with any additional Special Sections relating to other types of Crimes that, as a result of other laws, may prove inserted or connected to the scope of the Decree.

3.5 Changes and additions to the Model

Since this Model “a document issued by the governing body” (in accordance with the provisions of art. 6, paragraph 1, lett. a of the Decree) the further modifications and integrations of a substantial nature of the Model itself are the responsibility of the Board of Directors of SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A.

The Chairman and/or Chief Executive Officer of SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. may also add any integrations to the Risk Areas, as well as change or integrate the text of the Model formally.

These powers are justified by the need to ensure a constant and timely adjustment of the Model to the operational and/or organizational changes within the Company.

The proposals for amending and supplementing the Model can be submitted by the SB of SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. to the above corporate bodies, after hearing the competent departments.

Depending on the changes proposed, they shall be applied directly by the Chairman and/or the Chief Executive Officer or submitted by them to the Board of Directors of SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A.

CAPITOLO 4 ELEMENTI COSTITUTIVI (PROTOCOLLI) DEL MODELLO

In conformità allo spirito del Decreto, SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. considera il Modello come il complesso dei protocolli che, nella loro attuazione ed operatività, sono “diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire”.

Nell’identificazione dei Protocolli, la Società ha accolto integralmente le indicazioni fornite in argomento dalle Linee Guida elaborate da Confindustria.

Secondo tale approccio, le componenti del Modello che dovranno essere attuate a livello aziendale per garantire l’efficacia del Modello medesimo, sono:

- 1) il Codice Etico;
- 2) sistema organizzativo aziendale;
- 3) le politiche e le procedure aziendali;
- 4) il sistema delle deleghe e delle procure per l’esercizio di poteri delegati;
- 5) il sistema di controllo di gestione;
- 6) la comunicazione al personale e la formazione dello stesso;
- 7) il sistema disciplinare;
- 8) la mappatura dei rischi.

Nei successivi paragrafi sono esposte in dettaglio le caratteristiche e le finalità dei Protocolli.
Per quanto attiene le componenti di cui ai punti 6, 7 e 8 si fa riferimento ai rispettivi capitoli.



CHAPTER 4 FOUNDATIONAL ELEMENTS (PROTOCOLS) OF THE MODEL

In accordance with the spirit of the Decree, SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. considers the Model as the set of protocols that, in their implementation and operation, are “aimed at planning the training and the implementation of the decisions of the body in relation to the crimes to be prevented”.

For the identification of the Protocols, the Company has accepted in full the information on the topic provided in the Guidelines issued by Confindustria.

According to this approach, the components of the Model that must be implemented at the enterprise level to ensure the effectiveness of the Model itself are:

- 1) the Code of Ethics;*
- 2) the company’s organizational system;*
- 3) the corporate policies and procedures;*
- 4) the system governing the delegations and the appointments of delegated powers;*
- 5) the management control system;*
- 6) the communication to personnel and its training;*
- 7) the disciplinary system;*
- 8) the mapping of risks.*

In the following paragraphs are set out in detail the characteristics and purposes of the Protocols.

With regard to the components referred to in paragraphs 6, 7 and 8, reference is made to the respective chapters.

4.1 Il Codice Etico di Savio Macchine Tessili S.p.A.

Come più sopra accennato, SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. è impegnata a promuovere alti livelli qualitativi di gestione delle proprie attività, nella convinzione che agire secondo principi di natura etica sia nell'interesse della stessa e, in ogni caso, un preciso dovere morale.

In quest'ottica SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. ha provveduto all'elaborazione e alla pubblicazione di un Codice Etico, formalmente approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 28 marzo 2013, nel quale sono indicate le principali strategie e regole di condotta adottate dall'azienda per una conduzione delle attività che risulti corretta sotto il profilo etico oltre che giuridico.

In particolare il Codice Etico indica oggi quali suoi contenuti principali:

- valori morali ispiratori dell'attività della società;
- comportamento nel lavoro;
- comportamento negli affari;
- gestione dei conflitti di interesse.

Il Codice Etico è vincolante per tutti i Dipendenti di SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A., così come per tutti i suoi clienti e fornitori, cui è fatto obbligo di conoscerne i contenuti e di osservare quanto in esso prescritto.

Al fine di assicurare una puntuale diffusione dei contenuti del Codice Etico, SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. ha deciso di informare i soggetti coinvolti direttamente o indirettamente con la propria attività (dipendenti, membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, principali clienti e fornitori), di aver adottato il Codice Etico e di averlo reso disponibile sia nell'intranet aziendale sia nel sito internet, e di poterlo inoltre consegnare in formato elettronico o cartaceo a chi ne facesse semplice richiesta.

L'adesione di terzi (Collaboratori Esterni) al Codice Etico ed il rispetto dei principi in esso contenuti è assicurata mediante l'inserimento di clausole specifiche nei contratti che disciplinino il rapporto di collaborazione o di altro tipo che si venga ad instaurare con la Società. Gli organi di riferimento per l'attuazione, la diffusione e l'aggiornamento del Codice Etico, elencati nell'art. 1.6 dello stesso Codice (Organismo di Vigilanza e Direttore del Personale), hanno lo scopo di garantire l'osservanza ed il rispetto del Codice Etico, nonché fornirne la relativa interpretazione.

4.1 Code of Ethics of Savio Macchine Tessili S.p.A.

As mentioned above, SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. is committed to promoting high standards of quality in the management of its activities, in the conviction that acting in accordance with principles of ethical nature is in its own interests and, in any case, a moral duty.

In this perspective, SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. has provided to the development and publication of a Code of Ethics, formally approved by the Board of Directors on 2013, March 28th, which indicates the main strategies and rules of conduct adopted by the company for the performing of activities considered fair from the ethical as well as legal point of view.

In particular, the Code of Ethics currently indicates as its main contents:

- *the inspiring moral values of the company;*
- *the behavior at work;*
- *the business conduct;*
- *the management of conflicts of interest.*

The Code of Ethics is binding on all Employees of SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A., as well as for all of its customers and suppliers, which are obliged to know its contents and observe as prescribed therein.

In order to ensure timely dissemination of the Code of Ethics, SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. has decided to inform those involved directly or indirectly with the business (employees, members of the Board of Directors and Board of Statutory Auditors, main customers and suppliers), that it has adopted the Code of Ethics and it has made it available on the corporate intranet, as well as on the internet, and that it can also deliver it in electronic format or as a hard copy on request.

The acceptance by third parties (External Collaborators) of the Code of Ethics and the compliance with its principles is ensured by the inclusion of specific clauses in contracts governing the different kinds of relationships to be established with the Company.

The bodies of reference for the implementation, deployment and updating of the Code of Ethics, which are listed in art. 1.6 of the Code itself (Supervisory Board and Director of the Human Resources Department), are designed to ensure compliance and adherence to the Code of Ethics, as well as giving its interpretation.

4.2 Il sistema organizzativo aziendale

SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. dispone di un'organizzazione gerarchico - funzionale aziendale che consente la chiara definizione di:

- a) linee di dipendenza e riporto;
- b) attribuzione di poteri secondo il sistema di deleghe e procure;
- c) contenuti delle singole posizioni, riferite a responsabili di direzione.

A tali fini tutte le informazioni aziendali sono mantenute sistematicamente ordinate e rappresentate in organigrammi aggiornati alle variazioni organizzative. Negli organigrammi sono identificate le varie aree di attività aziendale delle singole funzioni, i nominativi dei responsabili di ciascuna area e le relative linee di riporto gerarchico.

Nella definizione dell'organizzazione e delle linee di riporto gerarchico, al fine di garantire il controllo sulle attività e sui responsabili delle stesse, è stata adottata un'adeguata distinzione di funzioni.

Il criterio-guida della definizione dell'organizzazione prevede, infatti, che sullo stesso processo/attività sia garantito un apporto di collaborazione da parte di differenti funzioni e/o livelli gerarchici, così da assicurare la costante possibilità di controlli incrociati sui relativi operati.

Al fine di favorire una chiara attribuzione dei livelli di responsabilità, SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. si avvale altresì di sistemi informatici le cui logiche sono allineate alle suddivisioni di ruoli previste dalla struttura organizzativa. In tali sistemi informatici sono configurate specifiche architetture di accesso dirette a garantire che determinate attività possano essere realizzate esclusivamente dalle risorse espressamente autorizzate alla loro esecuzione.

4.3 Le politiche e le procedure aziendali

SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A., nell'ottica di fornire a tutti i suoi dipendenti un chiaro quadro di riferimento delle modalità da seguire nella realizzazione delle attività aziendali e dei vincoli ai quali attenersi cura l'elaborazione di procedure interne, finalizzate ad assicurare:

- 1) la liceità e l'eticità dei comportamenti;
- 2) la rispondenza delle attività agli obiettivi istituzionali della società;
- 3) la chiarezza sui contenuti dell'attività e sulle relative attribuzioni di responsabilità;
- 4) un'adeguata segregazione delle responsabilità, in modo che su ogni attività vi sia sempre, di fatto, una verifica incrociata di una pluralità di soggetti;
- 5) adeguati controlli, nelle varie fasi di attività, mirati a garantire la rispondenza tra l'operato effettivo e quello prescritto dalle norme interne;
- 6) la tracciabilità dell'attività, per la quale rimanga adeguata documentazione storica e giustificativa delle principali fasi di svolgimento.

In molti casi la proceduralizzazione delle attività è inoltre garantita dalle logiche dei sistemi informatici utilizzati da SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A., che incorporano i flussi di processo e le rispettive attribuzioni di responsabilità, il cui rispetto è in tali casi vincolante. Ognuno di questi sistemi contiene infatti al proprio interno, pur con diversi livelli di dettaglio:

- flussi di processo che vincolano gli utilizzatori a seguire la successione di passaggi procedurali previsti dalla normativa interna;
- profili di sicurezza utente, per l'accesso e l'uso del sistema, che permettono di effettuare le singole attività esclusivamente alle risorse appositamente designate;
- specifiche modalità per la tracciatura dei dati, per cui anche a posteriori è possibile risalire alle risorse che hanno materialmente eseguito specifiche attività.

4.2 The Company's organizational system

SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. has a hierarchical-functional business organization that enables clear definition of:

- a) dependency and report lines;
- b) allocation of powers according to the system of powers of attorney;
- c) content of the individual positions, referred to the Directors of Board.

To this end, all corporate information is kept systematically ordered and represented in charts updated when organizational changes take place. The charts specify the various areas of business activity of the individual functions, the names of the persons responsible for each area, and their hierarchical reporting lines.

In the definition of the organization and hierarchical reporting lines, in order to ensure control over the activities and the persons responsible for them, the appropriate distinction of functions has been adopted.

The guiding principle behind the definition of the organization provides, in fact, that the process/activity itself is supported by the collaboration of different functions and/or hierarchical levels, so as to ensure the constant possibility of cross-checks on its operations.

In order to facilitate a clear assignment of responsibility levels, SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. also relies on computer systems whose logic is aligned to the subdivisions of roles provided by the organizational structure. In such computer systems, specific access architectures are configured in order to ensure that certain activities can only be carried out by resources specifically authorized for their execution.

4.3 Corporate policies and procedures

SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A., in order to provide all its employees with a clear framework of rules to be followed in carrying out the business activities and the constraints which should be followed, has developed internal procedures aimed at ensuring:

- 1) legality and ethical behavior;
- 2) compliance of the activities with the institutional goals of the company;
- 3) clarity on the contents of the business and the related assignment of responsibilities;
- 4) adequate segregation of responsibilities, so that each activity may always, in fact, be cross-checked with regards to a plurality of subjects;
- 5) adequate controls in the various phases of the business, aimed at ensuring the correspondence between the actual work and the requirements provided by the internal regulations;
- 6) the traceability of the business, through adequate historical documentation supporting the main stages of development.

In many cases, the appropriate regulations of the activities are also guaranteed by the logic of the computer systems used by SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A., incorporating process flows and attributions of responsibility, whose observance is mandatory in such cases. Each of these systems contains, in fact, although with different levels of detail:

- process flows that bind users to follow the sequence of procedural steps required by the internal regulations;
- user safety profiles for accessing and using the system, which allow to perform individual activities exclusively to the resources designated for this purpose;
- specific data tracking methods, so that the resources that have materially performed specific tasks can be traced back.

4.4 Il sistema di deleghe e procure e l'esercizio dei poteri delegati

SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A., al fine di assicurare l'efficace svolgimento delle proprie attività operative, ha conferito ad alcuni soggetti specifici poteri autorizzativi (cosiddette "Deleghe", conferenti il potere di autorizzare internamente iniziative di spesa), così come procure per l'esercizio di poteri di rappresentanza nei confronti di terzi (di seguito "Procure").

In particolare, SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. ha adottato un sistema di Procure e Deleghe che persegue gli obiettivi di renderlo pienamente coerente con la filosofia organizzativa e di costituire un valido strumento in termini di controllo interno.

Risvolti pratici di queste linee guida sono stati l'inclusione, nel sistema di Procure e Deleghe, di un organico insieme di vincoli di carattere operativo.

Il sistema, oltre ad essere pienamente conforme alle norme giuridiche applicabili alle vigenti disposizioni statutarie, rafforza l'efficacia complessiva degli strumenti di controllo interno della Società, contenendo vincoli di carattere:

1. Qualitativo: ogni soggetto destinatario di Deleghe o di Procure ha la possibilità di esercitare le stesse esclusivamente nelle aree funzionali di propria competenza;
2. Quantitativo: sono specificati gli importi massimi entro i quali le Procure e le Deleghe possono essere esercitate con una definizione delle soglie differenziata in relazione alle specifiche esigenze di business. Superate tali soglie, il potere di firma/approvazione passa ai massimi vertici aziendali (a seconda degli importi e della tipologia di spesa: all'Amministratore Delegato, al Consiglio di Amministrazione).

4.5 Il sistema di controllo di gestione

Obiettivo di SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. è assicurare la costante rispondenza delle attività poste in essere dalle proprie risorse agli obiettivi strategici dell'azienda. Il sistema di Controllo di Gestione persegue questo obiettivo agendo congiuntamente sulle attività di:

- programmazione e definizione del budget;
- rilevazione dei dati consuntivi;
- analisi degli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni di budget.

Fase di programmazione e budgeting

È questa la fase in cui SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. provvede a definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile le risorse (monetarie e non) a disposizione delle singole funzioni aziendali ed il perimetro nell'ambito del quale tali risorse possono essere impiegate. Per la realizzazione di questa fase, SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. ha posto attenzione a creare una metodologia tale da assicurare il coinvolgimento di più soggetti nella definizione delle risorse disponibili e degli ambiti di spesa, tale da garantire la costante presenza di controlli e verifiche incrociati.

Questo trova realizzazione in un flusso procedurale che prevede quale primo step l'elaborazione del budget annuale da parte della Direzione Generale congiuntamente al CFO ed in collaborazione con le Direzioni/ Unità Operative. È quindi compito della Direzione Generale, la scomposizione dei generali obiettivi di budget in sub-obiettivi da assegnare alle singole funzioni/direzioni e la conseguente assegnazione delle risorse economiche necessarie al loro raggiungimento.

Il progetto di budget così redatto, viene presentato dalla Direzione Generale al CdA al fine della sua approvazione.

Le previsioni di budget in tal modo definite (con dettaglio dei limiti di spesa per singola tipologia di costo/investimento) sono vincolanti per tutte le unità e direzioni aziendali, non essendo possibile effettuare, in corso d'esercizio, operazioni differenti per tipologia di spesa o per importo, da quelle previste nel budget.

4.4 The system of delegating powers and the exercise of delegated powers

SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A., in order to ensure the efficient performance of its operations, has invested certain individuals of specific powers (the so-called "Delegations", or the power to authorize spending initiatives internally), as well as conferring power of attorney to third parties (hereinafter "Powers of Attorney").

In particular, SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. adopted a system of Delegations and Powers of Attorney pursuing the objectives to make it fully consistent with its organizational philosophy and to be a valuable tool in terms of internal control.

Practical implications of these guidelines were the inclusion in the system of Powers of Attorney and Delegations, an organic set of operating constraints.

The system, as well as being fully compliant with the legal regulations applicable to the statutory provisions in force, strengthens the overall effectiveness of the instruments of internal control of the Company, containing the following constraints:

1. Qualitative: each recipient of Delegations and Powers of Attorney has the ability to exercise them only in the functional areas of competence;
2. Quantitative: they specify the maximum amount by which the Delegations and Powers of Attorney can be carried out with a different definition of the thresholds in relation to the specific business needs. Exceeded these thresholds, the power of signature/approval goes to the top managers of the company (depending on the amount and type of expenditure: the CEO, the Board of Directors).

4.5 The management control system

The purpose of SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. is to ensure the continued compliance of the activities carried out by its own resources with the strategic goals of the company. The Management Control pursues this goal by working together on the following activities:

- planning and definition of the budget;
- recording of actual data;
- analysis of any deviations from the budget forecasts.

Planning and budgeting phase

This is the phase where SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. shall define in a clear, systematic and knowable way the resources (monetary or otherwise) available to individual business functions, as well as the perimeter within which these resources may be used.

For the realization of the phase, SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. has carefully created a methodology so as to ensure the involvement of more persons in the definition of available resources and areas of spending, such as to ensure the continued presence of cross-checks and inspections.

This is achieved by a procedural flow that involves, as a first step, the preparation of the annual budget by the General Management in conjunction with the CFO and in collaboration with the Departments/Operating Units. It is therefore the responsibility of the General Management, to break down the general budget objectives into sub-objectives to be allocated to the individual functions/departments and to subsequently allocate the economic resources necessary to achieve them.

The budget project thus drafted, is presented by the General Management to the Board of Directors in order to be approved.

The budget forecasts thus defined (with details of the spending limits for each type of cost/investment) are binding on all corporate units and departments, since it is not possible to carry out, during the year, different operations by type of expenditure or amount, from those provided for in the budget.

Qualora le esigenze del business facciano sorgere la necessità di operazioni inizialmente non previste (cosiddetto extra budget), il flusso procedurale prevede la necessaria autorizzazione da parte del massimo vertice aziendale (in funzione degli importi coinvolti, Amministratore Delegato o il Consiglio di Amministrazione).

Nell'ambito del processo della definizione del budget, è in ogni caso compito di ciascuna funzione aziendale segnalare all'OdV incoerenze ed eventuali altri elementi che possano eventualmente dar luogo ad irregolarità o ad allocazioni non rilevabili in sede di controllo.

Fase di consuntivazione

È questa la fase in cui SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. provvede a monitorare l'andamento economico della Società, rilevando gli eventuali scostamenti rispetto al budget previsto, analizzandone le cause e riferendo i risultati delle valutazioni agli appropriati livelli gerarchici per gli opportuni interventi di adeguamento.

In particolare, tutte le informazioni in merito vengono riportate sia al responsabile dell'area aziendale interessata, sia all'OdV (ove ritenuto rilevante ai fini dell'attività di quest'ultimo) nonché, con un appropriato livello di sintesi, ai massimi vertici aziendali (Amministratore Delegato, Consiglio di Amministrazione).

Tale attività, oltre a rappresentare uno strumento di gestione manageriale, assicura in ogni caso la rispondenza dei comportamenti effettivi a quelli programmati ed approvati ad inizio esercizio.

A queste verifiche, proprie dell'area Controllo di Gestione, si aggiungono tutti gli altri controlli operativi (es: autorizzazioni per l'avvio di iniziative, autorizzazioni al pagamento, verifica del rispetto delle deleghe e dei poteri di firma, riscontri e quadrature contabili, etc.) insiti nei singoli processi aziendali.

Da quanto sopra esposto è possibile rilevare che:

- l'attuale sistema di Controllo di Gestione è strutturato in modo da offrire adeguate garanzie circa la sistematicità degli obiettivi di business;
- il processo a cascata così come oggi strutturato, a partire dal budget dell'azienda per giungere ai budget di dettaglio delle singole funzioni/direzioni, è tale da minimizzare il rischio di iniziative o stanziamenti non in linea con gli obiettivi generali dell'azienda;
- la presenza di funzioni centralizzate, di supporto alle singole direzioni/unità nelle fasi di elaborazione e controllo del budget, assicura l'omogeneità di approccio e l'unicità di linguaggio tra le varie realtà organizzative della Società;
- la rilevazione sistematica di ogni eventuale variazione dei dati correnti rispetto alle previsioni di budget e la presenza di flussi formalizzati di reporting su tali fenomeni ai livelli gerarchici è in grado di assicurare la rispondenza dei comportamenti effettivi a quelli programmati ed approvati ad inizio di esercizio.

If the business needs give rise to the needs for operations not originally foreseen (the so-called extra-budget), the procedural flow provides the necessary authorization from the top management (based on the amounts involved, Chief Executive Officer or the Board of Directors).

As part of the process of preparing the budget, it is in any case the responsibility of each business function to report to the SB the inconsistencies and any other elements that could possibly give rise to irregularities or allocations that are not detectable during the inspection.

Final evaluation phase

This is the phase where SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. shall monitor the financial performance of the Company, noting any deviations from the budget, analyzing the causes and reporting the results of the evaluations to the appropriate hierarchical levels for taking proper action on adaptation.

In particular, all the information is reported to the manager of the business unit concerned, as well as to the SB (if deemed relevant to its purposes) and, with an appropriate level of synthesis, to the top management (CEO, Board of Directors).

This activity, in addition to being a management tool, ensure in any case the compliance of actual behaviors with those planned and approved at the beginning of the year.

These evaluations, typical of the management control area, are added to all the other operational controls (e.g.: permissions to start initiatives, authorization to pay, verification of compliance of delegations and powers of signature, feedback and balancing accounts, etc.). inherent in the individual business processes.

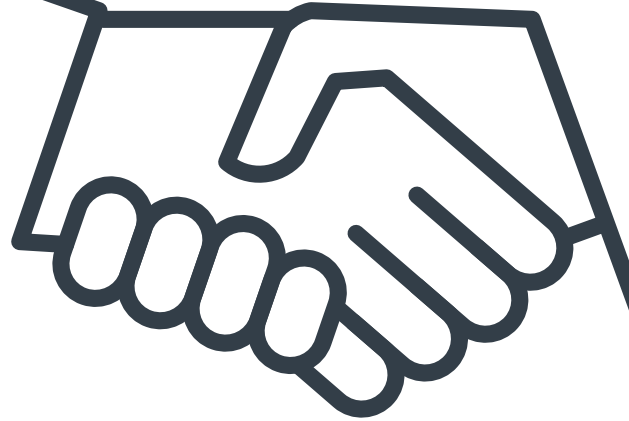
From the above, it can be observed that:

- *the current Management Control system is structured so as to provide reasonable assurance with regards to the systematic nature of the business objectives;*
- *the cascade process as currently structured, from the budget of the company to the detailed budget of individual functions/departments, is such as to minimize the risk of actions or funds not in line with the overall objectives of the company;*
- *the presence of centralized functions supporting individual departments/units in the phases of preparation and control of the budget ensures consistency of approach and uniqueness of language between the various organizational realities of the Company;*
- *the detection of any systematic variation in the current data compared to the budget forecasts and the presence of formalized reporting flows related to these phenomena at the hierarchical levels, is able to ensure the compliance of actual behaviors with those planned and approved at the beginning of the year.*

**CAPITOLO 5
ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)**

5.1 Premessa

Nel caso si configurino ipotesi di reato previste dal Decreto, quest'ultimo pone come condizione per l'applicazione dell'esimente il fatto che sia stato affidato a un organismo dell'ente (dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.



**CHAPTER 5
SUPERVISORY BOARD (SB)**

5.1 Foreword

In case of offenses included in the Decree, the condition for the application of the extenuating circumstance is that a body (with independent powers of initiative and control) is entrusted with the task of supervising the functioning and observance of the Model, as well as updating it.

5.2 Identificazione dell'OdV - Nomina e revoca

SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A., in attuazione di quanto previsto dal Decreto ed in considerazione dell'attuale assetto della Società, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28 marzo 2013, ha provveduto a nominare un Organismo di Vigilanza, avente la specifica responsabilità di verificare il funzionamento e l'osservanza del Modello, oltre che di curarne l'aggiornamento. In tale sede si è identificata quale preferibile opzione organizzativa quella che prevede l'attribuzione dei compiti e della responsabilità dell'Organismo di Vigilanza ad un organo collegiale composto da:

- un soggetto interno con adeguata esperienza e chiara conoscenza di tutti i processi organizzativi e del funzionamento aziendale, con obbligo di astensione dall'esercizio del diritto di voto in caso di deliberazioni nelle quali sia potenzialmente configurabile un conflitto di interessi, ed il cui operato sia, in ogni caso, privo di condizionamenti da parte dei propri superiori gerarchici;
- uno o più consulenti esterni e indipendenti con comprovata esperienza in materia giuslavorista, societaria e penale.

L'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza avrà durata di tre anni, rinnovabili a ciascuna scadenza.

La revoca di tale incarico, di competenza del Consiglio di Amministrazione, sarà ammessa:

- a) in tutti i casi in cui la legge ammette la risoluzione, ad iniziativa del datore di lavoro, del rapporto di lavoro dipendente;
- b) per motivi connessi all'inadempimento specifico, sia esso doloso o colposo, agli obblighi di cui all'incarico (ad esempio infedeltà, negligenza, inefficienza, ecc.);
- c) nei casi di impossibilità sopravvenuta;
- d) allorché vengano meno in capo ai membri i requisiti di cui al paragrafo successivo;
- e) allorché cessi il rapporto di dipendenza o collaborazione con la Società ad iniziativa del membro dell'OdV.

5.3 Requisiti dei membri dell'OdV

Pur in assenza di qualsiasi ulteriore indicazione da parte del legislatore, sulla scorta delle Linee Guida Confindustria è stato comunque possibile individuare quale sia, nell'ambito delle varie forme che assume in concreto l'organizzazione aziendale, l'organo che possiede i requisiti necessari per svolgere le funzioni dell'Organismo di Vigilanza previsto dal Decreto.

È infatti opinione diffusa che i compiti di vigilanza sul Modello debbano essere affidati ad un organo che sia caratterizzato da requisiti di:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- elevata continuità di azione.

A tale riguardo si precisa che:

- ai fini dell'attestazione del requisito di autonomia ed indipendenza è necessario che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo (sia cioè sprovvisto di compiti operativi), sia in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza, e risponda, nello svolgimento della funzione, solo al vertice operativo dell'ente;
- con riferimento al requisito della professionalità, l'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, e tali da assicurare, unitamente all'indipendenza, l'obiettività di giudizio;
- in merito alla elevata continuità di azione, l'Organismo deve assicurare costantemente la vigilanza sul Modello e curarne l'attuazione e l'aggiornamento avvalendosi dei necessari poteri ispettivi.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza non devono:

- trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 c.c.
- essere sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n.1423 o della legge 31 maggio 1965 n.575 e successive modifiche ed integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- essere stati condannati con sentenza irrevocabile, salvo gli effetti della riabilitazione:

5.2 Identification of the SB - Appointment and dismissal

SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A., in implementing the provisions of the Decree and in view of the structure of the Company, by resolution of the Board of Directors on 2013, March 28th, has appointed a Supervisory Board, which has a special responsibility to verify the operation and compliance with the Model, as well as update it. At the same time, the tasks and responsibilities of the Supervisory Board have been assigned, as an organizational preference, to a collegial body composed of:

- an internal subject with relevant experience and clear understanding of organizational processes and company operation, with the obligation to refrain from exercising the right to vote in the case of proceedings where a potential conflict of interest is configurable, and whose work is, in any case, devoid of conditionings by his or her superiors;
- one or more independent external consultants with proven experience in labor, civil and criminal law.

The office of Supervisory Board member shall have a duration of three years, renewable at each deadline.

The revocation of such appointment by the Board of Directors, shall be permitted:

- a) in all cases where the law allows the resolution, on the initiative of the employer, of the employment relationship;
- b) for reasons relating to the specific failure to comply with the obligations of the assignment (e.g., infidelity, neglect, inefficiency, etc.), whether intentionally or by negligence;
- c) in cases of sudden impossibility;
- d) when the members no longer meet the requirements stated in the next paragraph;
- e) when the employment or collaboration with the Company ceases on the initiative of the SB member.

5.3 Requirements of the SB members

Even in the absence of any other indication by the legislature, on the basis of the Confindustria Guidelines it has been possible to identify the organ that meets the requirements to perform the duties of the Supervisory Board provided by the Decree, in the various forms taken by the business organization.

It is, in fact, widely believed that the monitoring of the Model should be entrusted to a body that is characterized by the requirements of:

- autonomy and independence;
- professionalism;
- high continuity of action.

In this respect it should be noted that:

- to obtain an attestation of autonomy and independence the SB must not be directly involved in management activities subjected to its control activities (that is, it must be devoid of operational tasks), it must be a third party in respect those he should supervise and it must answer, while performing its tasks, only to the top managers of the body;
- with reference to the requirement of professionalism, the SB must possess technical and professional skills appropriate to the functions it must perform, and such as to ensure independence, as well as objectivity of judgment;
- as regards the high continuity of action, the Board must ensure constant supervision of the Model and oversee its implementation and updating, using the necessary powers of inspection.

The members of the Supervisory Board must not:

- find themselves in one of the situations of ineligibility or disqualification as provided for by art. 2382 of the Civil Code
- be subjected to precautionary measures imposed by the court under the law of 27 December 1956 no.1423 or Law 575 of 31 May 1965 and subsequent amendments and additions, except for the effects of rehabilitation;
- have been convicted by a final judgment, except for the effects of rehabilitation:

- a pena detentiva per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumento di pagamento;
- alla reclusione di uno dei reati previsti dal Titolo XI del libro V del codice civile e nel r.d. 16 marzo 1942 n.267;
- alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto non colposo.

Costituiscono cause di decadenza dall'ufficio di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o a un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza per un periodo superiore ai sei mesi;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di funzioni o responsabilità operative, ovvero il verificarsi di eventi incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- il venir meno dei requisiti richiesti;
- un grave inadempimento dei propri doveri;
- una sentenza di primo grado della società ai sensi del decreto, ovvero un procedimento penale concluso tramite "patteggiamento", ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'organismo di controllo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lettera d) del Decreto;
- una sentenza di condanna anche non definitiva, a carico dei componenti dell'OdV per avere personalmente commesso uno dei reati previsti dal decreto;
- una sentenza passata in giudicato, a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza, ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai Pubblici Uffici ovvero l'interdizione anche temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Al verificarsi di tali cause, il Consiglio di Amministrazione provvederà contestualmente alla revoca o, comunque senza ritardo, a nominare il nuovo componente dell'Organismo di Vigilanza in sostituzione di quello cui sia stato revocato il mandato.

5.4 Funzioni e responsabilità dell'OdV

Con la deliberazione sopra indicata, il Consiglio di Amministrazione della Società ha provveduto inoltre a specificare le responsabilità ed i compiti dell'Organismo di Vigilanza, qui di seguito indicati.

L'Organismo di Vigilanza di SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. è dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello adottato dalla Società, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del Decreto e segnatamente per l'espletamento dei seguenti compiti:

- vigilare sull'effettività del Modello: ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno dell'azienda corrispondano al Modello di organizzazione, gestione e controllo predisposto;
- verificare l'efficacia del Modello: ossia verificare che il modello predisposto sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati;
- aggiornare il Modello al fine di adeguarlo ai mutamenti ambientali ed alle modifiche della struttura aziendale.

5.4 Functions and responsibilities of the SB

With the above resolution, the Board of Directors of the Company has also specified the responsibilities and duties of the Supervisory Board, referred to below.

The Supervisory Board of SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. has all the powers necessary to ensure a timely and efficient supervision on the compliance with the Model adopted by the Company, in accordance with art. 6 of the Decree and, in particular, to carry out the following tasks:

- monitoring the effectiveness of the Model, that is, ensuring that the conduct inside the company match the organization, management and control Model adopted;
- verifying the effectiveness of the Model, i.e. verifying that the model is specifically fit for preventing the occurrence of the crimes;
- updating the Model in order to adapt to environmental changes to the changes in the corporate structure.

- to a prison sentence for one of the offenses under the rules governing the banking, finance, securities, insurance activities, as well as under the rules governing markets and securities, of a means of payment;
- to a prison sentence for criminal offense under Title XI of Book V of the Civil Code and in the r.d. 16 March 1942 no.267;
- to a prison sentence for a period not less than one year for an offense against the Public Administration, against the public trust, against property, against public order, against the public economy, or for a crime without criminal intent.

The following constitutes grounds for removal of a Supervisory Board member from the office:

- the interdiction or incapacitation, or a serious illness that makes the member unsuited to carry out their supervisory functions, or an illness which, however, leads to his absence for a period exceeding six months;
- the assignment to the Supervisory Board of functions or operational responsibilities, or the occurrence of events inconsistent with the requirements of freedom of initiative and control, independence and continuity of action, which are typical of the Supervisory Board;
- the elimination of requirements;
- a serious breach of their obligations;
- a first-instance judgment of the Company pursuant to the decree, or criminal proceedings concluded with a "plea bargaining", where it appears from the documents "the lack of or insufficient supervision" by the supervisory board, in accordance with art. 6, paragraph 1, letter d) of the Decree;
- a sentence, also not final, borne by the members of the SB for having personally committed any of the offenses covered by the decree;
- a final judgment at the expense of the member of the Supervisory Board, to a term that implies the ban, even temporary, from Public Offices or the ban, also temporary, from the offices of legal entities and businesses.

Upon the occurrence of such cases, the Board of Directors shall provide for the withdrawal or, in any case without delay, for the appointment of a new member of the Supervisory Board to replace the one whose mandate has been revoked.

Su un piano più operativo sono affidati all'Organismo di Vigilanza di SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. i seguenti compiti:

5.4.1 Aggiornamento

- Proporre agli organi o funzioni societarie competenti di emanare disposizioni procedurali di attuazione dei principi e delle regole contenute nel Modello;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;
- valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;
- indicare al management le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti per il funzionamento del Modello stesso.

5.4.2 Verifiche e controlli

- Verificare periodicamente la mappatura delle Aree di Rischio, al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A tal fine, all'OdV devono essere segnalate da parte del management e da parte degli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre l'azienda a rischio di reato;
- effettuare periodicamente, anche utilizzando professionisti esterni, verifiche volte ad accertare la corretta applicazione del Modello, in particolare assicurare che le procedure e i controlli previsti siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale, da cui discende l'importanza di un processo formativo del personale;
- verificare l'adeguatezza ed efficacia del Modello nella prevenzione dei Reati di cui al decreto;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto il cui contenuto sarà esposto nel corso delle comunicazioni agli organi societari;
- coordinare lo scambio di informazioni tra le varie funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni), al fine di:
 - tenere costantemente aggiornate le Aree di Rischio;
 - tenere sotto controllo la loro evoluzione al fine di realizzare il costante monitoraggio;
 - verificare i diversi aspetti attinenti l'attuazione del Modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, cambiamenti normativi e organizzativi, ecc.);
 - garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace siano intraprese tempestivamente;
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello.

On a more operational level, the Supervisory Board of SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. is entrusted with the following tasks:

5.4.1 Updates

- *Propose to the competent corporate bodies or functions to issue procedural regulations for the implementation of the principles and rules contained in the Model;*
- *interpret the relevant legislation and verify the adequacy of the Model to such regulatory requirements, reporting to the Board of Directors on the possible areas of intervention;*
- *assess the need to update the Model, reporting to the Board of Directors on the possible areas of intervention;*
- *indicate to the management the necessary additions to the financial resources management system, in order to introduce some methods designed to detect the existence of any atypical financial flows characterized by greater margins of discretion than normally expected;*
- *promote appropriate initiatives for the diffusion of knowledge and understanding of the organizational Model and prepare the documentation containing the instructions, clarifications or updates for the operation of the Model.*

5.4.2 Checks and inspections

- *Periodically check the mapping of the Risk Areas in order to adapt it to changes in the company business and/or structure. To this end, the SB must be reported by the management and by the persons in charge of the control activities within each function, any situations that could expose the company to the risk of crime;*
- *periodically carry out audits aimed at verifying the correct application of the Model, also using external consultants, in particular ensure that procedures and controls required are in place and documented in a consistent manner and that the ethical principles are respected. It should be noted, however, that the control activities are primarily the responsibility of the operating management and they are considered an integral part of every business process, which gives rise to the importance of a training process of the staff;*
- *check the adequacy and effectiveness of the Model in the prevention of the crimes referred to in the decree;*
- *periodically carry out audits focused on operations or specific actions to be implemented, especially with regards to the sensitive activities whose results are to be summarized in a special report, whose contents shall be exposed in the course of communications with the corporate bodies;*
- *coordinate the exchange of information between the various business functions (including through special meetings) in order to:*
 - *keep the Risk Areas constantly updated;*
 - *keep their evolution under control, in order to achieve constant monitoring;*
 - *check the various aspects concerning the implementation of the Model (definition of standard clauses, staff training, regulatory and organizational changes, etc.);*
 - *ensure that the corrective actions necessary to make the Model appropriate and effective are taken promptly;*
- *gather, process and store all relevant information received in respect of the Model.*

5.4.3 Formazione

- Promuovere iniziative per la formazione relativa ai vari aspetti inerenti il Modello e predisporre la documentazione necessaria a tal fine, coordinandosi con il responsabile della formazione;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria ad una sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti e aggiornamenti.

5.4.4 Violazioni e sanzioni

- Segnalare le eventuali violazioni del Modello e, più in generale, del Decreto, alla funzione aziendale competente, al Presidente e agli Amministratore Delegato, nonché, nell'ambito dell'attività di reporting, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale;
- coordinarsi con il management aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari;
- indicare i provvedimenti più opportuni per porre rimedio alle violazioni.

5.4.5 Reporting

Sono assegnate all'OdV di SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. due linee di reporting:

- a) la prima, su base continuativa, direttamente nei confronti del Presidente e dell'Amministratore Delegato;
- b) la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale, anche con organi di vertice privi di compiti operativi e quindi svincolati da attività gestionali, costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato dall'OdV con le maggiori garanzie di indipendenza. L'OdV di SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Ogni anno, inoltre, l'OdV di SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. trasmette al Consiglio di Amministrazione un report scritto sull'attuazione del Modello in SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A..

5.4.3 Training

- *Promote initiatives for training on various aspects of the model and prepare the documentation necessary for that purpose, in coordination with the head trainer;*
- *monitor the initiatives for the diffusion of knowledge and understanding of the Model and prepare the documentation needed for its correct implementation, containing the instructions, clarifications, and updates.*

5.4.4 Violations and penalties

- *Report any violations of the Model and, more generally, of the Decree, to the competent corporate function, the Chairman and the Chief Executive Officer and, as part of its reporting, to the Board of Directors and the Statutory Auditors;*
- *coordinate with the company management to consider taking disciplinary sanctions;*
- *indicate the most appropriate measures to remedy the violations.*

5.4.5 Reporting

The SB of SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. is assigned two lines of reporting:

- a) the first, on an ongoing basis, directly to the Chairman and Chief Executive Officer;*
- b) the second, on a regular basis, to the Board of Directors and the Statutory Auditors.*

The presence of these functional relationships, even with the governing bodies devoid of operational tasks and then released by management activities, is a factor that can ensure that the task is carried out by the SB with the best guarantees of independence.

The SB of SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. may be convened at any time by the said bodies or may, in turn, issue a request to that effect, to report on the functioning of the Model or on specific situations.

Moreover, every year, the SB of SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. submit to Board of Directors a written report on the implementation of the Model in SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A..

5.5 Poteri dell'OdV

Al fine di espletare le funzioni ed i compiti sopra descritti, l'Organismo di Vigilanza potrà:

- sollecitare i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto del Modello;
- indicare direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle prassi ordinarie;
- segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili e agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni.

L'organismo di Vigilanza dovrà avere, altresì, libero accesso alle persone e a tutta la documentazione aziendale e la possibilità di acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili. Infine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate tutte le informazioni rilevanti per un'efficace attuazione del Modello.

Al fine di consentire all'OdV di operare efficacemente in autonomia e con gli strumenti opportuni per un'efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello:

- a) il Consiglio di Amministrazione della Società, nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, delibera annualmente una adeguata dotazione di risorse finanziarie, di cui l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- b) l'Organismo di Vigilanza è libero di avvalersi - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di tutte le strutture della Società, ovvero di consulenti esterni.

5.5 Powers of the SB

In order to carry out the functions and duties described above, the Supervisory Board may:

- *urge the heads of the organizational units to comply with the Model;*
- *directly indicate what corrections and modifications should be applied to the ordinary practice;*
- *report the most serious cases of non-implementation of the Model to the controllers and to the control staff within each function.*

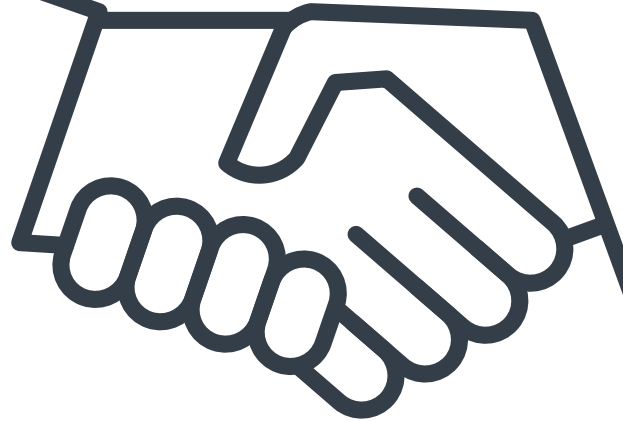
The Supervisory Board shall have also free access to the people and all company documentation, together with the ability to capture relevant data and information from the responsible parties. Finally, the Supervisory Board must be reported all relevant information for the effective implementation of the Model.

In order to allow the SB to work effectively, independently, and with the right tools for a successful completion of the task assigned to it by this Model:

- a) The Board of Directors of the Company, in the context of the procedures for the formation of the company budget, deliberates every year an adequate allocation of financial resources, which the Board shall refer to for every requirement necessary for the proper performance of the duties;*
- b) the Supervisory Board is free to use - under his direct supervision and responsibility - the assistance of all the facilities of the Company, or of external consultants.*

CAPITOLO 6
SELEZIONE, FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA

Il Consiglio di Amministrazione, avvalendosi delle strutture aziendali, provvede ad informare tutti i Destinatari dell'esistenza e del contenuto del Modello Organizzativo e promuove, coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza, le iniziative per la diffusione e la conoscenza dello stesso e per la conseguente formazione, anche con riferimento agli aggiornamenti e alle integrazioni successive.



CHAPTER 6
SELECTION, TRAINING, INFORMATION AND SUPERVISION

The Board of Directors, through the corporate structures, shall inform all Recipients of the existence and content of the Organizational Model and promotes, in coordination with the Supervisory Board, the initiatives for its diffusion and knowledge and the subsequent training, including with regard to updates and later additions.

6.1 Selezione del personale

L'OdV di SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A., in coordinamento con il responsabile della Direzione Personale ed Organizzazione valuta l'opportunità di istituire uno specifico sistema di valutazione del personale in fase di selezione, che tenga conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del Decreto.

6.2 Formazione del personale

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dalla Direzione Personale ed Organizzazione in stretta cooperazione con l'OdV e sarà articolata sui livelli di seguito indicati:

- a) seminario iniziale volto all'illustrazione delle procedure aziendali interne adottate da SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. e alla descrizione della struttura e delle dinamiche aziendali di SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A.;
- b) incontri di aggiornamento su eventuali significative novità normative, giurisprudenziali e dottrinali relative al Decreto e alla sua applicazione.
- c) seminario di aggiornamento annuale;
- d) accesso a un sito intranet dedicato all'argomento;
- e) occasionali e-mail di aggiornamento;
- f) informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti; formazione nell'ambito del corso d'ingresso in azienda.

In aggiunta a tali attività, con cadenza almeno annuale, la Direzione Personale ed Organizzazione propone in caso di necessità (novità normative, risultati delle verifiche dell'OdV, etc.), un piano di formazione all'OdV, il quale ne verifica la qualità dei contenuti.

Tale piano di formazione dovrà prevedere interventi diversamente dettagliati a seconda della collocazione aziendale degli Esponenti Aziendali e delle specifiche Aree di Rischio nelle quali essi operano.

I corsi di formazione predisposti per i gli Esponenti Aziendali devono avere frequenza obbligatoria: è compito della Direzione Personale ed Organizzazione informare l'OdV sui risultati - in termini di adesione e gradimento - di tali corsi.

6.3 Selezione di Collaboratori Esterni

Su proposta dell'OdV potranno essere istituiti nell'ambito della Società, con decisione del Presidente e/o dell'Amministratore Delegato, appositi sistemi di valutazione per la selezione dei Collaboratori Esterni.

6.4 Informativa ai Collaboratori Esterni

Dovranno altresì essere fornite ai Collaboratori Esterni apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. sulla base del presente Modello organizzativo, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

6.5 Obblighi di vigilanza

Tutti gli Esponenti Aziendali i quali abbiano funzioni di vigilanza nei confronti di altri Esponenti Aziendali hanno l'obbligo di esercitarla con la massima diligenza, segnalando all'OdV, secondo le modalità previste nel successivo paragrafo 7.1, eventuali irregolarità, violazioni ed inadempimenti.

In caso di mancato rispetto dei suddetti obblighi, gli Esponenti Aziendali con funzioni di vigilanza saranno sanzionati in conformità alla loro posizione all'interno della Società secondo quanto previsto al successivo capitolo 8.

6.1 Selection of personnel

The SB of SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A., in coordination with the Human Resources and Organisation Direction shall consider the need to establish a specific system of personnel evaluation in the selection phase, taking into account the business needs in relation to the application of the Decree.

6.2 Training of personnel

The training of personnel for the implementation of the Model is managed by the Human Resources and Organization Direction in close cooperation with the SB and it shall consist of the levels listed below:

- a) initial seminar aimed at showing the internal company procedures adopted by SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. and at the description of the structure and corporate dynamics of SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A.;*
- b) update meetings on any significant new legislation, case law and doctrine relating to the Decree and its implementation;*
- c) annual refresher seminar;*
- d) access to an intranet site dedicated to the subject;*
- e) occasional updates by e-mail;*
- f) information in the appointment letter for new hires; training during the course of joining the company.*

In addition to these activities, at least annually, the Human Resources and Organization Direction shall offer if needed (regulatory changes, results of the SB inspections, etc.), a training plan to the SB, which shall check the quality of its content.

Such training plan shall include differently detailed work depending on the business placement of the Company Representatives and the specific Risk Areas in which they operate.

The training courses designed for the Company Representatives must have compulsory attendance; it is the responsibility of the Human Resources and Organization Direction to inform the SB on the results - in terms of attendance and appreciation - of these courses.

6.3 Selection of External Collaborators

On a proposal from the SB, by decision of the Chairman and/or Chief Executive Officer, appropriate evaluation systems for the selection of external collaborators may be established within the Company.

6.4 Statement for External Collaborators

The external collaborators should also be provided with suitable information on the policies and procedures adopted by SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. on the basis of this organizational Model, as well as the texts of the contractual terms commonly used in this regard.

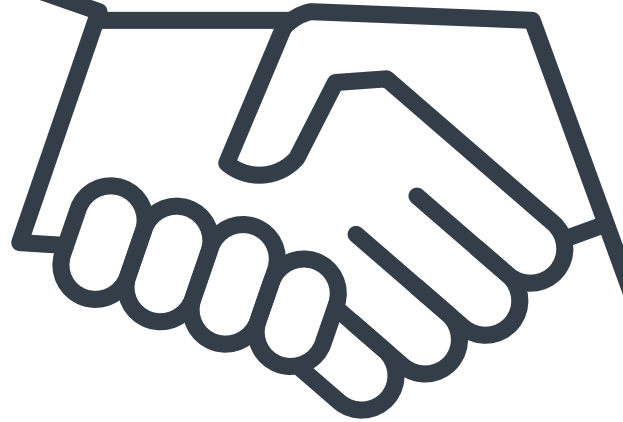
6.5 Supervision requirements

All Company Representatives who have supervisory functions in relation to other Corporate Members are required to exercise the utmost diligence, reporting to the SB, in the manner prescribed in paragraph 7.1, any irregularities, violations and breaches.

In case of non-compliance with these obligations, the Company Representatives with supervisory functions shall be punished in accordance with their position in the Company as provided in chapter 8 below.

CAPITOLO 7
FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ODV

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto dal Modello.



CHAPTER 7
INFORMATION FLOWS TOWARDS THE SB

The information flows to cover all the information and all the documents that must be brought to the attention of the SB, as required by the Model.

7.1 Segnalazioni da parte di Esponenti Aziendali o da parte di terzi

L'obbligo di un flusso informativo strutturato viene 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 reso possibile il verificarsi di reati previsti dal Decreto. L'OdV deve pertanto essere informato tempestivamente e per iscritto, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del Decreto.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro stabiliti dal codice civile.

I Dipendenti e i Collaboratori Esterni hanno il dovere di segnalare all'OdV:

1. eventuali notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati. In particolare, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- l'esito di visite ispettive e verifiche di qualsiasi natura effettuate dalla Pubblica Amministrazione (pubblici ufficiali e/o incaricati di pubblico servizio) presso SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A., trasmettendo i verbali contenenti le eventuali prescrizioni impartite dall'organo accertatore, nonché i verbali di diffida ovvero i provvedimenti e le sanzioni eventualmente erogate;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i Reati, anche nei confronti di ignoti qualora tali indagini coinvolgano SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. o suoi Esponenti Aziendali;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli Esponenti Aziendali in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;

- l'andamento delle assunzioni, con particolare riferimento al personale proveniente dalla Pubblica amministrazione o che abbia rapporti di parentela o affinità con dipendenti/collaboratori o con soggetti che ricoprono cariche rilevanti nell'ambito della Pubblica Amministrazione (es. Ufficio IVA, INPS, VVFF, etc.);
- l'elenco degli omaggi erogati a soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali di SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Modello;
- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori avviati e alle eventuali misure irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso gli Esponenti Aziendali) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole comportamentali o procedurali del Modello;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, evidenziando i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti) ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione dei procedimenti disciplinari;
- eventuali comunicazioni del collegio sindacale e della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema di controllo interno, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- i provvedimenti e/o notizie riguardanti l'applicazione in Società della normativa in materia di sicurezza sul lavoro (es. statistiche sugli infortuni, corsi di formazione, modifiche dell'organigramma sicurezza, etc.), con tempestiva segnalazione degli incidenti occorsi.

2. ogni violazione o presunta violazione delle regole di cui al Modello, o comunque comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società.

7.1 Reports from the Company Representatives or third parties

The requirement of a structured information flow is conceived as a tool to ensure the activities of supervision on the efficiency and effectiveness of the Model and for any subsequent investigation of the causes that have made possible the occurrence of offenses under the Decree.

The SB must, therefore, be informed promptly and in writing, using the appropriate system of internal communication, about the acts, conduct or events that could lead to a violation of the Model or, more generally, that are relevant to the Decree.

The mandatory report on any conduct contrary to the provisions contained in the Model are part of the wider duty of diligence and loyalty of the employee established by the Civil Code.

Employees and External Collaborators have a duty to report to the SB:

1. any information relating the commission, or the reasonable belief of commission of the Crimes. In particular, the SB must be promptly informed of:

- decisions on the demand, supply and use of public funds;
- results of inspections and tests of any kind made by the Public Administration (public officials and/or public service personnel) at the SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. headquarters, sending reports containing any instructions given by the inspecting body, as well as the warning documentation or the measures and sanctions applied;
- measures and/or information from the judicial police, or any other public authority, which indicate the performance of investigations for Crimes, even against unknown, if such investigations involve SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. or its Corporate Members;
- requests for legal assistance made by the Company Representatives in relation to the start of legal proceedings referred to the Crimes;

- trend of recruitment, with particular reference to staff from the Public Administration or who has a family relationship or affinity with the employees/staff or with persons who hold positions that are relevant to the Public Administration (e.g. VAT Office, Social Security, Fire Department, etc.);
- list of gifts granted to persons belonging to the Public Administration;
- reports prepared by the managers of other business functions of SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A. within their control activities, which might possibly reveal facts, acts, events or omissions with regard to the compliance with the Model;
- information relating to penalty proceedings initiated and measures imposed (including measures against the Company Representatives), or to the dismissal of these proceedings and the reasons for it, if they are linked to the commission of Crimes or breaches of the rules of conduct or procedural of the Model;
- information related to the implementation, at all levels of the company, of the Model, highlighting the disciplinary proceedings and any penalties imposed (including the measures taken against the employees) or the storage measures of the disciplinary proceedings;
- any communications of statutory auditors and audit firms covering aspects that may indicate deficiencies in the internal control system, censurable facts, observations on the financial statements of the Company;
- Measures and/or news concerning the application of the Company's rules on workplace safety (e.g. accident statistics, training, changes to the organizational security, etc.), with timely reporting of accidents.

2. any breach or alleged breach of the rules contained in the Model, or any behavior not in line with the rules of conduct adopted by the Company.

Anche i Collaboratori Esterni avranno l'obbligo, previsto contrattualmente, di segnalare le notizie di cui sopra qualora coinvolgano il loro operato.

7.2 Modalità delle segnalazioni

Qualora un Dipendente desideri effettuare una segnalazione tra quelle sopra indicate, deve riferire al suo diretto superiore il quale indirizzerà poi la segnalazione all'OdV. Nel caso in cui la segnalazione non produca alcun esito, il Dipendente che si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, può riferire direttamente all'OdV.

I Dipendenti con funzioni dirigenziali ed i responsabili delle singole aree aziendali hanno l'obbligo di segnalare all'OdV eventuali violazioni poste in essere dai Dipendenti.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine. Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al successivo capitolo 8.

L'OdV non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime che appaiano prima facie irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

I terzi e/o i Collaboratori Esterni potranno fare le segnalazioni di cui al paragrafo 7.1 direttamente all'OdV.

È prevista l'istituzione di "canali informativi dedicati" ("Canale Dedicato") con duplice funzione: (i) facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV e (ii) risolvere velocemente casi di dubbio. Per quanto concerne le segnalazioni dirette all'OdV, le stesse potranno infine essere effettuate anche tramite e-mail all'indirizzo di posta elettronica odv@saviospa.it oppure tramite posta al seguente indirizzo: Organismo di Vigilanza c/o SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A., Via Udine 105, Pordenone (PN).

Le violazioni dei suddetti obblighi di informazione nei confronti dell'OdV potranno comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo quanto più dettagliatamente indicato al successivo capitolo 8.

7.3 Sistema delle deleghe

L'OdV, infine, deve essere informato sul sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società e sui relativi aggiornamenti, nonché sulle proposte di modifica/integrazione delle procedure aziendali esistenti e sulle proposte di introduzione di nuove procedure.

Even the External Collaborators have the obligation, under contract, to report the news above if involving their work.

7.2 Mode of reporting

If any Employees wish to submit a report among those listed above, they must report to their immediate superior who then will direct it to the SB's attention. In the event that the report does not produce any results, the Employees who feel uncomfortable to address their immediate superior for the submission of the report, may report directly to the SB.

Employees with managerial functions and the heads of individual business units are required to report any violations committed by the Employees to the SB.

The Supervisory Board assesses the information received also listening to the author of the report and/or the person responsible for the alleged violation and motivating in writing any refusal to carry out an investigation. Any consequent measures are applied in accordance with the provisions in chapter 8.

The SB is not required to consider anonymous reports which appear prima facie irrelevant, groundless or unsubstantiated.

The Supervisory Board shall take action in order to warranty the reporting persons against any form of retaliation, discrimination, or penalty, also ensuring the confidentiality of the report, unless otherwise required by law and by the protection of the rights of the Company or persons wrongly accused and/or in bad faith.

The third parties and/or External Collaborators may submit the reports referred to in paragraph 7.1 directly to the SB.

The establishment of "information channels" ("Channel Dedicated") has a dual function: (i) facilitating the flow of information and reports to the SB and (ii) quickly resolving cases of doubt. The direct reports to the SB can then be submitted via e-mail to odv@saviospa.it or by mail to the following address: Supervisory Board c/o SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A., Via Udine 105, Pordenone (PN).

Violations of these obligations to provide information to the SB shall result in the application of disciplinary sanctions, as more fully described in chapter 8.

7.3 System of delegation

The SB, finally, must be informed on the system of delegations and powers of attorney adopted by the Company and updates thereof, and on the proposed changes/integration of existing company procedures and proposals for the introduction of new procedures.

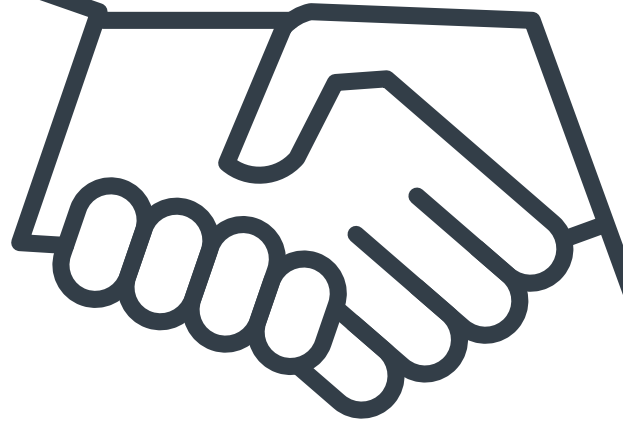
CAPITOLO 8 SISTEMA DISCIPLINARE

8.1 Principi generali

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso (art. 6, secondo comma, lett. e) e dell'art. 7, quarto comma, lett. b) del Decreto).

Le regole che seguono integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari. Esse dunque fanno diretto riferimento alla legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") e al CCNL per gli addetti all'industria metalmeccanica.

L'applicazione di tale sistema e delle relative sanzioni presuppone la semplice violazione di quanto previsto dal Modello ed è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.



CHAPTER 8 DISCIPLINARY SYSTEM

8.1 General principles

An essential aspect for the effectiveness of the Model is the provision of an adequate system for sanctioning the non-compliance with the measures indicated in the Model (art. 6, second paragraph, lett. e) and Art. 7, fourth paragraph, lett. b) of the Decree).

The following rules complement and do not replace the law and the provisions of the collective agreement in terms of disciplinary action. Therefore, they make direct reference to the law of 20 May 1970, no. 300 (so-called "Workers' Statute") and to the National Collective Bargaining Agreement for the employees in the engineering industry.

The application of this system and its sanctions assumes the simple violation of the provisions of the Model and it is independent of the conduct and outcome of the legal proceedings initiated by the court in cases where the alleged conduct integrates a relevant offense under the Decree.

8.2 Sanzioni per i dipendenti

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei Dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma secondo, c.c., obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei Dipendenti costituisce sempre illecito disciplinare.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti, affisse in luogo accessibile a tutti (bacheche o intranet) e vincolanti per tutti i Dipendenti della Società.

I provvedimenti disciplinari sono irraggiungibili nei confronti dei Dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Per quanto riguarda l'accertamento delle mancanze in conformità al CCNL di riferimento nei confronti dei Dipendenti:

1. a ogni notizia di violazione del Modello è dato impulso alla procedura di accertamento;
2. nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello, è irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL applicabile;
3. la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione.

Più in particolare, sul presupposto dell'accertamento della violazione, ad istanza dell'OdV, e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, il responsabile della Direzione Personale ed Organizzazione individua - analizzate le motivazioni del dipendente - la sanzione disciplinare applicabile in base al CCNL di riferimento.

Dopo aver applicato la sanzione disciplinare, il responsabile della Direzione Personale ed Organizzazione comunica l'irrogazione di tale sanzione all'OdV. Tali soggetti provvedono infine al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Fatto salvo il caso in cui le particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare non conferiscano una maggior o minor gravità alla medesima, incorre nei provvedimenti di:

- 1) **rimprovero verbale o scritto** il Dipendente che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle Aree di Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle disposizioni impartite da SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A.;
- 2) **multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione** il Dipendente che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, anche qualora dette mancanze non siano state singolarmente accertate e contestate;
- 3) **sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro** il Dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse di SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A., arrechi danno alla Società o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'Azienda o il compimento di atti contrari ai suoi interessi;
- 4) **trasferimento per punizione o licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso e con trattamento di fine rapporto** il Dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività nelle Aree di Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio;

Except where the particular circumstances surrounding the disciplinary violation do not confer a greater or lesser gravity to it, the following proceedings shall be applied:

- 1) **verbal or written reprimand** the Employee who violates the procedures provided for in this Model (i.e., who does not comply with the prescribed procedures, fails to notify the SB of the information required, fails to carry out checks, etc..) or adopts, in the performance of activities in the Risk Areas, a behavior not satisfying the requirements of the Model itself, including in such behaviors the non-observance of the instructions given by SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A.;
- 2) **fine not exceeding the amount of 3 hours of pay** the Employee who repeatedly violates the internal procedures established by this Model or repeatedly adopts, in carrying out activities in the Risk Areas, a behavior that does not meet the provisions of the Model, even when such deficiencies have not been individually assessed and challenged;
- 3) **suspension from duty without pay for a period not exceeding 3 days of actual work**, the Employee who, violating the procedures provided for in this Model or adopting, in carrying out activities in the Risk Areas, a behavior that does not meet the provisions of the Model, as well as performing acts contrary to the interests of SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A., causes damage to the Company or exposes it to an objective situation of danger to the integrity of the company's assets, including in such behavior the determination of damage or danger to the integrity of the Company's assets or the performance of acts contrary to its interests;
- 4) **transfer by punishment or dismissal with compensation in lieu of notice and severance pay** the Employee who adopts, while carrying out activities in the Risk Areas, a behavior not satisfying the requirements of this Model and uniquely directed to the committing of an offense punishable under the Decree, including in such behavior the determination of significant damage or a situation of material injury;

8.2 Sanctions for employees

Compliance with the provisions and rules of conduct established by the Model corresponds to the fulfilment by Employees of the obligations under art. 2104, second paragraph, of the Civil Code, obligations which the contents of the Model itself represent a substantial and integral of.

The breach of any provisions and rules of conduct set out in the Model by the Employees always constitutes a disciplinary offense.

The measures set out in the Model, whose non-compliance shall be sanctioned, shall be communicated to all employees by internal circular, posted in a place accessible to all (bulletin boards or intranet) and binding for all Employees of the Company.

The disciplinary measures shall be imposed to the Employees in accordance with the provisions of art. 7 of the Law of 20 May 1970, no. 300 (so-called "Workers' Statute") and any applicable special regulations.

With regard to the assessment of deficiencies in accordance with the National Collective Bargaining Agreement of reference against Employees:

1. *any notice of violation of the Model shall lead to the assessment procedure;*
2. *in the event that, following the procedure, the violation of the Model is ascertained, the disciplinary measure provided by the National Collective Bargaining Agreement applicable shall be imposed;*
3. *the sanction imposed shall be proportionate to the seriousness of the violation.*

More specifically, on the assumption of the ascertainment of the violation, at the request of the SB, and after hearing the immediate superior of the author of the alleged conduct, the Human Resources and Organization Direction shall identify - after analyzing the reasons of the employee - the disciplinary sanction applicable according to the National Collective Bargaining Agreement of reference. After applying the disciplinary sanction, the Human Resources Management and Organization shall announce the disciplinary sanctions to the SB. These persons shall finally monitor the application of the disciplinary measures.

5) **licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto** il Dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'Ente nei suoi confronti, ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per l'azienda.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate saranno applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dal responsabile della Direzione Personale ed Organizzazione.

8.3 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti di SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A., delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL dei Dirigenti industriali.

8.4 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori e/o Sindaci di SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A., l'OdV informerà il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della stessa i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Nel caso di sentenza di condanna anche di primo grado per i Reati previsti dal Decreto e successive modifiche, l'Amministratore e/o Sindaco condannato dovrà darne immediata comunicazione all'OdV che procederà ad informarne il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale come sopra indicato.

8.5 Misure nei confronti dei Collaboratori Esterni

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori Esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un Reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

5) **dismissal without notice and with severance pay** the employee who adopts, while carrying out activities in the Risk Areas, a behavior clearly in violation of the provisions of this Model and that determines the practical application by the Company of measures provided by the Decree, including in such behavior the performance of acts such as to diminish the trust of the Entity towards him or her, or the occurrence of the failures mentioned in the preceding paragraphs with the determination of material damage to the company.

The type and extent of each of the sanctions referred to above shall be applied in relation to:

- behavioral intention or degree of negligence, carelessness or inexperience, taking into account the predictability of the event;
- the overall conduct of the worker, with particular reference to the existence or otherwise of previous disciplinary proceedings, to the extent permitted by law;
- the worker's duties;
- the functional position of the people involved in the facts constituting the violation;
- other particular circumstances surrounding the disciplinary violation.

The disciplinary system shall be constantly monitored by the SB and the Human Resources Management and Organization.

8.3 Measures against the managers

In the event of a breach, by the managers of SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A., of the internal procedures established by this Model or of the adoption, while carrying out activities in the Risk Areas, of a behavior not in accordance with the provisions of the Model, the measures deemed most appropriate shall be taken against the responsible persons, in accordance with the provisions of the National Collective Bargaining Agreement of the company Managers.

8.4 Measures against the Directors and Statutory Auditors

In case of violation of the Model by Directors and/or Auditors of SAVIO MACCHINE TESSILI S.P.A., the SB shall inform the Board of Directors and the Statutory Auditors, which shall take the appropriate steps required by the current legislation.

In the case of conviction for first-degree Crimes under the Decree, as amended, the Director and/or Auditor condemned shall immediately inform the SB, which shall inform the Board of Directors and the Statutory Auditors as stated above.

8.5 Measures against the External Collaborators

Any behavior by External Collaborators in conflict with the guidelines set out in the Model and resulting in the risk of committing an offense punishable under the Decree, may determine, as required by the specific terms included in the letters of appointment or in the partnership agreements, the termination of the contract, without prejudice to any claim for compensation if such conduct causes actual damage to the Company, as in the case of application by the court of the measures provided in the Decree.



www.saviospa.com

