



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto legislativo 08 giugno 2001, n. 231

GAMBERO ROSSO S.P.A.

PARTE GENERALE

GAMBERO ROSSO SPA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	D.lgs. 231/2001	
		Rev. 02	26.09.2025

INDICE

DEFINIZIONI.....	3
1. IL D.LGS. 08 GIUGNO 2001, N. 231 E LA NORMATIVA RILEVANTE.....	5
1.1 Le Linee Guida di Confindustria	9
1.2 Compliance integrata	9
2. IL MODELLO.....	11
2.1 Profili e cenni storici della Società.....	11
2.2 Le finalità del Modello.....	11
2.3 Il processo di predisposizione del Modello	13
2.4 Modifiche ed integrazioni del Modello.....	14
3. L'ORGANISMO INTERNO DI VIGILANZA (O.D.V.)	16
3.1 Identificazione	16
3.2 Funzioni e Poteri	17
3.3 Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari	19
3.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	19
4. FORMAZIONE DELLE RISORSE E COMUNICAZIONE DEL MODELLO	23

GAMBERO ROSSO SPA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	D.lgs. 231/2001	
		Rev. 02	26.09.2025

DEFINIZIONI

- “Attività Sensibili”: attività di Gambero Rosso S.p.A. nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati.
- “Codice Etico”: documento adottato dalla Società contenente l’enunciazione dei diritti, dei doveri e delle rispettive responsabilità in capo a tutti i soggetti e ai componenti degli organi che operano con e nella Società, finalizzato alla dichiarazione di principi, fondamenti e condotte etiche e deontologiche condivise e riconosciute, volte alla prevenzione e al contrasto di possibili illeciti.
- “Collaboratori”: tutte le persone fisiche che collaborano con la Società, in virtù di un rapporto di collaborazione autonoma, coordinata e continuativa o in altre forme di collaborazione assimilabili di natura non subordinata.
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di Gambero Rosso S.p.A. sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.
- “Dipendenti”: tutti i dipendenti (compresi i dirigenti) di Gambero Rosso S.p.A.
- “D.lgs. 231/2001”: il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche.
- “Fornitori”: soggetti che forniscono alla Società beni e/o servizi in virtù di accordi e/o contratti.
- “Linee Guida”: le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 approvate da Confindustria.
- “Modello”: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.lgs. 231/2001.
- “Organismo di Vigilanza” o “OdV”: organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello ed al relativo aggiornamento.
- “Partner”: controparti contrattuali di Gambero Rosso S.p.A., quali ad esempio le società di servizio, partner, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinati a cooperare con l’azienda nell’ambito dei Processi Sensibili.
- “Reati”: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/2001.
- “Risk assessment”: metodologia strutturata di valutazione dei rischi e dei relativi controlli.
- “Sistema Disciplinare”: documento, parte del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che disciplina le sanzioni irrogabili ai destinatari del Modello stesso per

GAMBERO ROSSO SPA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	D.lgs. 231/2001	
		Rev. 02	26.09.2025

inosservanza delle disposizioni previste.

➤ “Whistleblowing”: rivelazione spontanea da parte di un individuo detto segnalante (whistleblower) di un comportamento illecito fraudolento o non etico commesso all’interno dell’ente, del quale sia venuto a conoscenza nell’esercizio delle proprie funzioni.

GAMBERO ROSSO SPA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	D.lgs. 231/2001	
		Rev. 02	26.09.2025

1. IL D.LGS. 08 GIUGNO 2001, N. 231 E LA NORMATIVA RILEVANTE

Il decreto legislativo 231/2001 (nel seguito il “Decreto”) ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano la responsabilità delle persone giuridiche per taluni reati, tassativamente indicati, se commessi a vantaggio o nell’interesse dell’Ente:

- da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, se la commissione del reato sia stata resa possibile dall’omissione di vigilanza.

La responsabilità dell’Ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il reato ed è peraltro autonoma e svincolata dalle vicende processuali dell’autore del reato.

In particolare, la società risponde con il suo patrimonio anche se:

- l’autore del reato non è stato identificato;
- l’autore del reato non è imputabile;
- il reato si estingue per causa diversa dall’amnistia (ad esempio: prescrizione, morte del reo prima della condanna, ecc.).

Il giudice penale è competente non solo per il procedimento a carico della persona fisica alla quale è ascritta l’ipotesi di reato, ma anche per il procedimento a carico della Società che ne ha tratto beneficio o nel cui interesse è stato commesso.

La responsabilità dell’Ente sussiste esclusivamente nel caso di commissione delle seguenti tipologie di reato (c.d. “reati presupposto”) individuati dal Decreto, nonché dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24 D.lgs. 231/2001);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis D.lgs. 231/2001);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D.lgs. 231/2001);
- Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (art. 25 D.lgs. 231/2001);

GAMBERO ROSSO SPA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	D.lgs. 231/2001	
		Rev. 02	26.09.2025

- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* D.lgs. 231/2001);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1 D.lgs. 231/2001);
- Reati societari (art. 25-*ter* D.lgs. 231/2001);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* D.lgs. 231/2001);
- Pratiche di mutilazioni organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1 D.lgs. 231/2001);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies* D.lgs. 231/2001);
- Reati di abuso di mercato (art. 25-*sexies* D.lgs. 231/2001)
- Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* D.lgs. 231/2001);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* D.lgs. 231/2001);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies*.1 D.lgs. 231/2001);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* D.lgs. 231/2001);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* D.lgs. 231/2001);
- Reati ambientali (art. 25-*undecies* D.lgs. 231/2001);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* D.lgs. 231/2001);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di giuoco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* D.lgs. 231/2001);
- Reati tributari (art. 25-*quinqiesdecies* D.lgs. 231/2001);
- Contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* D.lgs. 231/2001);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* D.lgs. 231/2001);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies* D.lgs. 231/2001);
- Reati transnazionali (L.146/2006)
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva] (art. 12, L. 9/2013)

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

GAMBERO ROSSO SPA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	D.lgs. 231/2001	
		Rev. 02	26.09.2025

- la *sanzione pecuniaria*, la cui commisurazione è determinata in numero e valore delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente
- nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- la *sanzione interdittiva*:
 - interdizione dell'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- la *confisca del prezzo o del profitto del reato*;
- la *pubblicazione della sentenza su un quotidiano a tiratura nazionale*.

Si ricorda infine che il pubblico ministero può richiedere l'applicazione, quale misura cautelare, di una delle sanzioni interdittive previste dal Decreto, nei casi in cui esistano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Il Decreto prevede espressamente (artt. 6 e 7) che la responsabilità amministrativa sia esclusa qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire i reati disciplinati dal Decreto e se gli stessi siano stati efficacemente attuati. In particolare, in ipotesi di reato commesso da soggetti in posizione apicale, affinché si benefici della condizione esimente stabilita nel Decreto, è necessario che la Società provi che:

- sia stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione e Gestione idoneo a prevenire simili reati;
- sia stato affidato ad un organismo di vigilanza dell'ente il compito di vigilare sul funzionamento, sull'aggiornamento e sull'osservanza del Modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- l'autore del reato abbia agito eludendo fraudolentemente il Modello.

In ipotesi di reati commessi da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale sarà, di contro, la pubblica accusa a fornire prova che:

- non sia stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un

GAMBERO ROSSO SPA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	D.lgs. 231/2001	
		Rev. 02	26.09.2025

Modello di Organizzazione e Gestione idoneo a prevenire simili reati;

- il verificarsi del reato sia dipeso dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza dei soggetti apicali.

Dunque, nel caso di reati commessi da soggetti apicali la mancata adozione ed efficace attuazione di un Modello darà luogo in ogni caso alla responsabilità amministrativa della Società. Qualora i reati ex D.lgs. 231/2001 siano stati commessi da soggetti sottoposti la mancata adozione ed efficace attuazione del Modello non determinerà per ciò stesso la responsabilità della Società, essendo altresì necessario che la pubblica accusa provi che la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. In tale ultimo caso, dunque, la pubblica accusa dovrà provare che vi è stata la cosiddetta colpa di organizzazione.

Un Modello è ritenuto efficace (art. 6, comma 2) se:

- individua le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (c.d. “mappatura” delle attività a rischio);
- prevede specifici protocolli diretti a descrivere le procedure operative, programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- definisce le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevede obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Un Modello è efficacemente attuato se prevede (art. 7, comma 4):

- una verifica periodica e un'eventuale modifica a consuntivo dello stesso, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- irrogazioni di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni del Modello.

La responsabilità dell'Ente si configura anche in relazione a reati commessi all'estero nell'interesse o a vantaggio di una Società che abbia in Italia la sua sede principale, purché lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto non proceda in autonomia a perseguire il reato.

GAMBERO ROSSO SPA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	D.lgs. 231/2001	
		Rev. 02	26.09.2025

1.1 Le Linee Guida di Confindustria

Confindustria ha definito e aggiorna periodicamente le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, “Linee Guida di Confindustria”) segnalando, tra l’altro, le indicazioni metodologiche sull’individuazione delle aree di rischio e la struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- identificazione dei rischi;
- progettazione di un sistema di controllo preventivo;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono il codice di comportamento e il sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell’organismo di controllo.

L’ultimo aggiornamento delle Linee Guida è stato rilasciato nel giugno 2021.

L’aspetto maggiormente innovativo della nuova versione risiede nell’esplicitazione dell’importanza di una gestione dei rischi integrata, con una *compliance* a 360°.

Dall’analisi del documento, infatti, emerge chiaramente l’esigenza di un sistema di *compliance* integrato, che consenta la razionalizzazione dei processi e delle attività in termini di risorse economiche, umane, tecnologiche, l’efficientamento delle attività di compliance, nonché l’ottimizzazione dei flussi informativi e delle relazioni tra i vari attori del controllo e di gestione dei rischi della singola organizzazione, anche attraverso l’esecuzione di risk assessment congiunti.

Le nuove Linee Guida, intendono sottolineare che il Modello non deve essere visto come un mero adempimento normativo bensì deve “*vivere nell’impresa, aderire alle caratteristiche della sua organizzazione, evolversi e cambiare con essa*”.

1.2 Compliance integrata

Anche nel rispetto di quanto previsto dalle associazioni di categoria, la Società riconosce l’importanza fondamentale di un sistema di *compliance* integrato, che superi la mera adozione del Modello 231 e si estenda a tutte le normative e i principi etici rilevanti per l’attività aziendale. In quest’ottica, il Modello 231 è concepito come parte integrante di un più ampio sistema di gestione dei rischi, che include i seguenti punti chiave:

- Conformità normativa: rispetto di tutte le leggi e i regolamenti applicabili, con particolare attenzione alle normative di settore relative alla salute e sicurezza sul lavoro,

GAMBERO ROSSO SPA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	D.lgs. 231/2001	
		Rev. 02	26.09.2025

tutela dell'ambiente, tutela della *privacy* e anticorruzione.

- Etica aziendale: promozione di una cultura aziendale basata sull'integrità, la trasparenza e la responsabilità sociale, anche attraverso l'adozione di un Codice Etico e di condotta.
- Gestione dei rischi: identificazione, valutazione e mitigazione dei rischi di non conformità, attraverso un approccio *risk-based* che coinvolge tutti i processi e le funzioni aziendali.
- Sistema di segnalazione *whistleblowing*: implementazione di un sistema di segnalazione di comportamenti illeciti, fraudolenti o non etici commessi all'interno dell'organizzazione, che garantisce la tutela e la riservatezza dei soggetti segnalanti.

La Società si impegna a garantire che il sistema di *compliance* integrato sia efficace, dinamico e costantemente aggiornato, attraverso attività di formazione, monitoraggio e controllo, nonché attraverso la promozione di una cultura della segnalazione e del dialogo aperto.

Gambero Rosso si impegna a garantire un sistema integrato di *compliance* attraverso l'adozione di un Modello 231 in cui si innestano le procedure relative alla *governance* societaria delle realtà quotate sui mercati regolamentati oltre alle procedure interne.

La promozione e il perseguimento costante dell'introduzione di principi di comportamento etico in ambito aziendale, che indicano il rispetto della legalità e più in generale, il grado di attenzione riposto nella corretta e trasparente gestione delle proprie attività e del proprio business, sono altresì certificati dall'ottenimento del *Rating* di Legalità con punteggio di due stelle + da parte dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato.

La Società si impegna a garantire la diffusione dei principi aziendali anche attraverso un'attività di formazione nei confronti di tutto il personale e a garantire la sua partecipazione alla diffusione della cultura etica anche attraverso la previsione di sistemi di segnalazione (*whistleblowing*) che garantiscano il dialogo aperto e la comunicazione protetta.

Il ruolo degli organi di controllo nei sistemi di *compliance* integrata è fondamentale per garantire l'efficacia e l'adequatezza delle misure preventive adottate. Nel caso di Gambero Rosso sono il Collegio Sindacale, la Società di Revisione e l'Organismo di Vigilanza.

GAMBERO ROSSO SPA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	D.lgs. 231/2001	
		Rev. 02	26.09.2025

2. IL MODELLO

2.1 Profili e cenni storici della Società

Gambero Rosso, azienda leader del settore enogastronomico, è ritenuta l'azienda più autorevole nel giudizio di qualità, tanto che i simboli dell'eccellenza del Gambero – i Tre Bicchieri per il vino, le Tre Forchette per i ristoranti, i Tre Chicchi e le Tre Tazzine per i bar e le Tre Foglie per i migliori produttori di olio extravergine – sono diventati un traguardo ambitissimo ed un punto di riferimento imprescindibile. In poche parole, un marchio di garanzia.

Gambero Rosso oltre ad essere un gruppo editoriale multimediale, con le sue guide, il mensile, il settimanale Tre Bicchieri ed i programmi tv di Gambero Rosso Channel, è anche promotore della formazione e della promozione del Made in Italy all'estero.

Propone una grande varietà di corsi sul cibo e sul vino per ogni livello di competenza, sia per semplici amatori che per coloro che vogliono ottenere una specializzazione professionale di alto livello, organizzati dalle proprie Società controllate.

Organizza eventi internazionali come il Tre Bicchieri World Tour, il più prestigioso ciclo di eventi dedicato all'eccellenza del vino italiano nel mondo, il Top Italian Wines Roadshow o Vini d'Italia Tour.

Il Gruppo Gambero Rosso si avvale di un centinaio di collaboratori e di una rete di esperti e degustatori in tutte le regioni.

Attraverso questa attività la Società intende:

- creare valore per i propri stakeholder e sviluppare l'azienda a lungo termine;
- contribuire al benessere e alla crescita professionale dei dipendenti e collaboratori;
- trasferire elementi di innovazione e di progresso economico e civile alla Comunità, nel rispetto dei valori primari dell'azienda, cioè l'etica e la trasparenza.

Il raggiungimento degli obiettivi di GR è perseguito, da parte di tutti coloro che operano nella Società, con lealtà, serietà, onestà, competenza e trasparenza, nel rispetto delle leggi e delle normative vigenti.

2.2 Le finalità del Modello

L'adozione del Modello è stata assunta nella convinzione che, al di là delle prescrizioni del Decreto, che lo indicano come elemento facoltativo e non obbligatorio, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per

GAMBERO ROSSO SPA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	D.lgs. 231/2001	
		Rev. 02	26.09.2025

conto di Gambero Rosso S.p.A., affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Il "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" di Gambero Rosso S.p.A. si fonda su un sistema strutturato ed organico di procedure, nonché di attività di controllo che nella sostanza:

- individuano le aree/i processi di possibile rischio nell'attività di GR vale a dire quelle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- definiscono ed aggiornano costantemente un sistema normativo interno (Codice Etico, procedure operative, regolamenti, ecc.), finalizzato alla prevenzione dei reati, con particolare riferimento alle procedure di gestione e controllo delle risorse finanziarie;
- determinano una struttura organizzativa coerente volta ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una adeguata segregazione delle funzioni;
- attribuiscono all'O.d.V. il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento.

Pertanto, il Modello si propone come finalità quelle di:

- migliorare il sistema di Corporate Governance;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla riduzione di eventuali comportamenti illegali;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Gambero Rosso S.p.A. nelle "aree di attività a 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;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di Gambero Rosso S.p.A. che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni oppure la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che Gambero Rosso S.p.A. non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui GR fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui Gambero Rosso S.p.A. intende attenersi;

GAMBERO ROSSO SPA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	D.lgs. 231/2001	
		Rev. 02	26.09.2025

- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

2.3 Il processo di predisposizione del Modello

La predisposizione del Modello e dei suoi aggiornamenti è stata preceduta da una serie di attività, suddivise in differenti fasi, dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, che vengono qui di seguito descritte.

A) Mappatura delle attività a rischio

Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di mappare tutte le aree di attività di GR e, tra queste, individuare i processi e le attività in cui potessero, in astratto, essere realizzati i reati previsti dal Decreto.

L'identificazione delle attività aziendali a rischio è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione di GR (organigrammi, processi principali, procure, disposizioni organizzative, ecc.) e la successiva effettuazione di una serie di interviste con i soggetti-chiave nell'ambito della struttura aziendale.

Con riferimento alla mappatura delle attività aziendali, effettuata, sulla base dello specifico contesto in cui opera Gambero Rosso S.p.A. ed alla relativa rappresentazione delle attività sensibili o a rischio, sono stati individuati i reati potenzialmente realizzabili nell'ambito dell'attività di GR e per ciascun reato sono state individuate le modalità di commissione della condotta illecita.

B) Analisi del sistema di controllo interno

Individuati i rischi potenziali, si è proceduto ad analizzare il sistema di controlli preventivi esistenti nelle attività a rischio, al fine di effettuare il successivo giudizio di idoneità dello stesso ai fini della prevenzione dei rischi di reato.

In tale fase si è, pertanto, provveduto alla rilevazione degli attuali presidi di controllo interno esistenti (procedure formali e/o prassi adottate, verificabilità, documentabilità o "tracciabilità" delle operazioni e dei controlli, separazione o segregazione delle funzioni, ecc.) attraverso le informazioni fornite dalle strutture aziendali e l'analisi della documentazione da esse fornita.

Il rapporto tra rischio potenziale e analisi del sistema di controllo interno ha consentito la determinazione del rischio residuo.

Il Modello di Gambero Rosso si fonda sui seguenti elementi costitutivi, tra loro integrati:

GAMBERO ROSSO SPA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	D.lgs. 231/2001	
		Rev. 02	26.09.2025

- Codice Etico;
- Sistema Disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- *Governance* e assetti organizzativi (visura e organigramma);
- Poteri autorizzativi e di firma e modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- Mappatura delle aree a rischio e dei controlli che consiste nel processo di individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.lgs. 231/01;
- Procedure e Protocolli di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- Formazione e informazione del personale dipendente e degli altri soggetti che interagiscono con la Società;
- Organismo di Vigilanza e flussi informativi;
- Segnalazioni e Whistleblowing;

I sopra citati elementi costitutivi sono rappresentati nei seguenti documenti:

- Codice Etico, quale carta dei principi ispiratori della Società.
- Sistema Disciplinare, quale strumento sanzionatorio di eventuali violazioni al Modello.
- Parte Generale, ove sono riportati gli elementi fondamentali del D.lgs. 231/01, la struttura del Modello e i suoi elementi principali.
- Parte Speciale, articolata in sezioni, ciascuna riferita ad una categoria di reato nella quale sono descritte:
 - le fattispecie di reato richiamate dal D.lgs. 231/01 e le condotte che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività;
 - i principi e le regole di comportamento;
 - i processi/attività sensibili e relativi controlli.
- Allegati al Modello

2.4 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, lettera a) del Decreto) la sua adozione, così come le successive modifiche ed integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Gambero Rosso S.p.A.

In particolare, è demandato al Consiglio di Amministrazione di Gambero Rosso S.p.A., su

GAMBERO ROSSO SPA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	D.lgs. 231/2001	
		Rev. 02	26.09.2025

proposta dell'Organismo di Vigilanza, di integrare il presente Modello con ulteriori Parti Speciali relative ad eventuali altre tipologie di reati attratte, per effetto di nuove normative, nell'ambito di applicazione del Decreto.

GAMBERO ROSSO SPA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	D.lgs. 231/2001	
		Rev. 02	26.09.2025

3. L'ORGANISMO INTERNO DI VIGILANZA (O.D.V.)

3.1 Identificazione

La Società ha identificato l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "l'OdV" o "l'Organismo") in un organo monocratico, che riferisce al Consiglio di Amministrazione, rispondente ai requisiti previsti dal D.lgs. 231/2001 ed alle indicazioni fornite in merito dalle associazioni di categoria.

È fatta salva l'attribuzione al Collegio Sindacale di GR delle funzioni proprie dell'OdV, conformemente alle prescrizioni legislative di cui all'art. 6, comma 4-*bis*, del D.lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza è incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e risponde ai requisiti di:

- **autonomia ed indipendenza**, in quanto deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma d'interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente (ed in particolare dell'organo dirigente). Per assicurare le necessarie autonomie di iniziativa e indipendenza è indispensabile che all'O.d.V. non siano attribuiti compiti operativi;
- **professionalità**, perché deve essere dotato di specifiche capacità professionali, con particolare riferimento all'attività ispettiva e consulenziale ed alle conoscenze giuridiche;
- **continuità di azione**, in quanto si tratta di struttura costituita *ad hoc* e dedicata all'attività di vigilanza sul Modello, priva di mansioni operative che implicino decisioni con effetti economico-finanziari.

La nomina del componente dell'Organismo di Vigilanza spetta al Consiglio di Amministrazione, che ne stabilisce anche il compenso.

Con riferimento alle cause di ineleggibilità ed incompatibilità si evidenzia che:

- i componenti dell'Organismo non devono avere vincoli di parentela con il Vertice della società, né dovranno essere legati alla stessa da interessi economici o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interesse, ad esclusione del rapporto di lavoro dipendente.
- non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali abbiano riportato una condanna, anche non definitiva, per uno dei reati previsti dal Decreto.

GAMBERO ROSSO SPA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	D.lgs. 231/2001	
		Rev. 02	26.09.2025

Qualora il l'Organismo incorra in una delle suddette situazioni di incompatibilità, il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione revoca il mandato.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza, che compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, può intervenire solo per giusta causa. Per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda l'OdV inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- l'attribuzione all'OdV di funzioni e responsabilità operative, ovvero il verificarsi di eventi, incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- un grave inadempimento ai doveri propri dell'OdV;
- una sentenza irrevocabile di condanna della Società ai sensi del Decreto, ovvero un procedimento penale concluso tramite applicazione della pena su richiesta delle parti c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna irrevocabile, a carico dell'OdV per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- una sentenza di condanna irrevocabile, a carico dell'OdV, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi sopra descritti, in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione, nelle more della irrevocabilità della sentenza, potrà altresì disporre la sospensione dei poteri del membro dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza potrà recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso di almeno 3 mesi.

3.2 Funzioni e Poteri

All'Organismo di Vigilanza sono affidati, in autonomia, dal Consiglio di Amministrazione, i compiti ed i poteri previsti dal Modello, riportati nel dettaglio del Regolamento Istitutivo.

GAMBERO ROSSO SPA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	D.lgs. 231/2001	
		Rev. 02	26.09.2025

In particolare, l'Organismo ha il compito di:

- valutare il funzionamento e l'effettiva idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati richiamati dal D.lgs. 231/2001, curandone l'aggiornamento anche in relazione alle modifiche normative-giurisprudenziali ed ai mutamenti organizzativi della Società;
- elaborare un programma di verifica, in coerenza con i principi contenuti nel Modello, nell'ambito dei vari settori di attività, assicurando e verificandone l'attuazione;
- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei dipendenti, degli Organi Sociali e, nei limiti delle attività svolte nell'interesse della Società, dei Consulenti;
- effettuare proposte ed osservazioni alla funzione competente per l'adozione delle opportune disposizioni interne, procedure e protocolli;
- assicurare l'elaborazione della reportistica sulle risultanze degli interventi effettuati;
- definire e promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché della formazione del personale e della sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione e la raccolta di notizie rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001, garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- formulare la previsione di spesa per lo svolgimento della propria attività;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari, supportando, altresì, la funzione competente anche in ordine alla valutazione circa l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti.

A tal fine all'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti i poteri di:

- accedere a tutta la documentazione aziendale rilevante, nel rispetto delle normative vigenti;
- richiedere ai responsabili delle funzioni aziendali elementi informativi sulla gestione delle attività nelle aree a rischio e coordinarsi con essi, anche attraverso apposite riunioni, per il migliore monitoraggio di dette attività. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato dal management su eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato e sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio;
- richiedere ai responsabili delle funzioni aziendali competenti di seguire gli aspetti relativi all'attuazione del Modello 231, quali la promozione di idonee iniziative per la diffusione

GAMBERO ROSSO SPA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	D.lgs. 231/2001	
		Rev. 02	26.09.2025

della conoscenza e della comprensione del Modello 231, la formazione del personale, i provvedimenti disciplinari in caso di violazioni del Modello, ecc.;

- richiedere ai responsabili delle funzioni aziendali competenti la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria ai fini del funzionamento del Modello 231 (ad esempio: istruzioni operative, note, chiarimenti, ecc.);
- richiedere l’ausilio di consulenti esterni per lo svolgimento di talune attività.

L’Organismo di Vigilanza nonché i soggetti dei quali l’Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale sono tenuti all’obbligo di riservatezza su tutte le informazioni conosciute nell’esercizio delle loro funzioni o attività.

Il Regolamento istitutivo dell’OdV., adottato dal Consiglio di Amministrazione, deve disciplinare nel dettaglio i requisiti, compiti e poteri dell’Organismo e la necessità delle dotazioni finanziarie per lo svolgimento dell’attività.

3.3 Informativa dell’Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari

L’Organismo di Vigilanza riporta i risultati della propria attività al Consiglio di Amministrazione. In particolare, l’O.d.V.

- riferisce annualmente al Consiglio di Amministrazione, con relazione scritta, in merito alla propria attività di vigilanza, manutenzione e aggiornamento del Modello, trasmettendo copia di tale relazione al Collegio Sindacale;
- riferisce immediatamente al Consiglio di Amministrazione nell’ipotesi in cui accadano fatti che evidenzino gravi criticità del Modello;
- presenta al Consiglio di Amministrazione proposte di modifiche e/o integrazioni del Modello, tenendo anche conto delle eventuali criticità rilevate per la successiva approvazione del medesimo.

L’Organismo può essere convocato dal Consiglio di Amministrazione e/o dal Collegio Sindacale.

3.4 Flussi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza

Le attività di vigilanza sull’efficacia del Modello e di accertamento di eventuali violazioni dello stesso e del Codice Etico sono agevolate da flussi informativi che le singole funzioni aziendali devono fornire all’Organismo di Vigilanza, come previsto peraltro anche dall’art. 6, comma 2, lett. d) del D.lgs. 231/2001.

Tale obbligo, rivolto alle funzioni aziendali a rischio reato, riguarda le risultanze periodiche delle attività dalle stesse poste in essere e le atipicità o anomalie riscontrate nell’ambito delle

GAMBERO ROSSO SPA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	D.lgs. 231/2001	
		Rev. 02	26.09.2025

informazioni disponibili.

L'OdV è destinatario di qualsiasi informazione, documentazione e/o comunicazione, proveniente anche da terzi attinente al rispetto del Modello.

Tutti i Destinatari del presente Modello sono tenuti ad un obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza, da svolgersi a seguito di:

i) Informazioni;

Devono, inoltre, essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza tutte le informative che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, quali a titolo esemplificativo:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche contro ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti e/o dirigenti nei confronti dei quali la Magistratura stia procedendo per uno dei reati di cui al D.lgs. 231/2001;
- ogni significativa modifica del Documento di Valutazione dei Rischi redatto dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad esempio: check list sul livello di conformità agli adempimenti, copia del verbale delle riunioni periodiche tenute dal Responsabile SPP con il Rappresentante dei lavoratori ed il medico competente; report periodico riguardante gli eventi formativi effettuati in materia di sicurezza sul lavoro);
- le risultanze di eventuali relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.lgs. 231/2001;
- ogni significativa modifica intervenuta nell'assetto organizzativo della società (a titolo esemplificativo il sistema delle deleghe, l'organigramma, l'istituzione di nuovi uffici o funzioni);
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza degli eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

L'OdV ha il potere di richiedere, se necessario, eventuali integrazioni delle informazioni che devono essergli trasmesse dalle singole funzioni aziendali.

L'OdV assicura la massima riservatezza in ordine a qualsiasi notizia, informazione,

GAMBERO ROSSO SPA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	D.lgs. 231/2001	
		Rev. 02	26.09.2025

segnalazione, a pena di revoca del mandato e delle misure disciplinari di seguito definite, fatte salve le esigenze inerenti allo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni all'OdV o di altre strutture societarie.

Ogni informazione e segnalazione di cui al presente Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e cartaceo, in conformità alle disposizioni contenute nel Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Privacy) e del Regolamento generale per la protezione dei dati 679/2016 : gli atti dell'Organismo di Vigilanza devono essere conservati presso gli uffici della Società e contenuti in armadi separati e chiusi, accessibili ai suoi soli componenti e per le sole ragioni connesse all'espletamento dei compiti innanzi rappresentati, a pena di decadenza immediata dall'ufficio.

ii) Segnalazioni

Tutti i Destinatari sono tenuti a segnalare prontamente all'Organismo di Vigilanza di Gambero Rosso SpA ogni deroga, violazione o sospetto di violazione di propria conoscenza di norme comportamentali di cui al Codice Etico "231" della Società nonché dei principi di comportamento e delle modalità esecutive di svolgimento delle attività identificate "a rischio" e disciplinate nel Modello.

Le segnalazioni, qualora indirizzate all'Organismo di Vigilanza, possono essere effettuate sia a mezzo:

- posta fisica all'indirizzo Organismo di Vigilanza di Gambero Rosso S.p.A. presso la sede legale della società interessata;
- portale diretto all'indirizzo: <https://gruppoclasseditori.segnalazioni.net/>

Gli obblighi di segnalazione da parte di Consulenti/Collaboratori e Partner saranno specificati in apposite clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti alla Gambero Rosso.

Al riguardo, si ricorda che l'art 6 del D.lgs. 231/2001, comma 2-bis, prescrive che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano prevedere:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

GAMBERO ROSSO SPA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	D.lgs. 231/2001	
		Rev. 02	26.09.2025

- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

A tal scopo, i Destinatari del Modello hanno il dovere di effettuare direttamente all'OdV o al comitato preposto alla ricezione delle segnalazioni *whistleblowing*, segnalazioni "circostanziate di condotte illecite" rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, "fondate su elementi di fatto precisi e concordanti", o "di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente" di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

L'Organismo di Vigilanza valuta tutte le segnalazioni ricevute e intraprende le conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità nell'ambito delle proprie competenze, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione. Ogni conseguente decisione sarà motivata; gli eventuali provvedimenti conseguenti saranno applicati in conformità a quanto previsto al capitolo sul Sistema Sanzionatorio.

L'Organismo e il comitato agiscono in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa l'identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Gambero Rosso SpA o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

GAMBERO ROSSO SPA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	D.lgs. 231/2001	
		Rev. 02	26.09.2025

4. FORMAZIONE DELLE RISORSE E COMUNICAZIONE DEL MODELLO

La società promuove la più ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura, dei principi contenuti nel Modello.

Il livello di formazione ed informazione è attuato con grado di approfondimento diversificato in relazione al diverso livello di coinvolgimento nelle attività sensibili.

Il Modello è comunicato formalmente dall'Organismo di Vigilanza ad ogni componente degli organi sociali, previa sottoscrizione della dichiarazione di conoscenza ed adesione al modello, che viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza.

I principi del Modello sono illustrati attraverso corsi di formazione a cui è posto obbligo di partecipazione, le cui modalità di esecuzione sono predisposte in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza.

Il Modello è, inoltre, comunicato a ciascun dipendente, neoassunto o già in servizio, ed illustrato attraverso iniziative di informazione mirata per quadri, impiegati e operai.

In conformità a quanto già previsto per il Codice Etico, il documento di sintesi del Modello 231 è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali la Società intrattiene relazioni d'affari, anche attraverso la pubblicazione dei documenti rilevanti nella sezione *investor relations* sul sito istituzionale.

L'impegno al rispetto dei principi del Modello da parte di terzi aventi rapporti contrattuali con la Società dovrà essere previsto da apposita clausola inserita nel contratto di riferimento, che formerà oggetto di accettazione del terzo contraente.

La Società predisporrà le opportune modalità di comunicazione dei principi di riferimento del Modello.