



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/2001

- PARTE GENERALE -

ISOPAN S.P.A.

Adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 31/03/2026

ISOPAN SPA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 00_31/03/2026
------------	--	--------------------

PARTE GENERALE

INDICE

I IL SISTEMA 231: LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DERIVANTE DA REATO	4
1.1 Premessa	4
1.2 Gli autori dei reati presupposto	5
1.3 La nozione di “interesse o vantaggio”	6
1.4 Le sanzioni amministrative previste dal D. Lgs. 231/2001	7
1.5 L’esclusione della responsabilità amministrativa	8
II ISOPAN S.P.A.	10
2.1 La Società.....	10
2.2 La Joint Venture	10
2.3 L’attività svolta da Isopan S.p.A.....	10
2.4 Il sistema di Corporate Governance di Isopan	11
2.5 Il sistema di controllo interno	24
i. Il Codice Etico	24
ii. Il Sistema di Gestione Integrato (SGI)	25
iii. Sistema di deleghe e procure in materia di salute e sicurezza sul lavoro ai sensi del d.lgs. n. 81/2008	26
iv. Il Sistema Whistleblowing	26
v. Policy e procedure operative	31
III IL MODELLO ORGANIZZATIVO.....	32
3.1. Struttura	32
3.2. Destinatari.....	33
3.3. Adozione e aggiornamento.....	33
3.4. Informazione e formazione	33
3.5. Sistema disciplinare.....	34
3.5.1. Principi generali.....	35
3.5.2. Sanzioni	35
3.5.3. Il procedimento per l’accertamento delle sanzioni.....	37
3.5.4. Pubblicazione e diffusione	38
IV ORGANISMO DI VIGILANZA.....	39
4.1. Requisiti	39

ISOPAN SPA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 00_31/03/2026
------------	--	--------------------

4.2. Compiti e Poteri	40
4.3. Flussi Informativi.....	42

ISOPAN SPA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 00_31/03/2026
------------	--	--------------------

I

IL SISTEMA 231:

LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DERIVANTE DA REATO

1.1 Premessa

Con il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, “D. Lgs. 231/2001” o anche solo “Decreto”) — è stato introdotto nel nostro ordinamento il principio della responsabilità della persona giuridica¹ per fatti-reato commessi da determinati soggetti nell’esercizio dell’attività a favore delle persone giuridiche cui appartengono.

Si tratta di una responsabilità ibrida, che si pone a metà strada tra la responsabilità penale in senso stretto, tuttora ancorata alla persona fisica, e la responsabilità amministrativa regolamentata dalla L. 689/1981. La stessa Relazione al D. Lgs. 231/2001 parla di *“nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo, dal momento che tale responsabilità, poiché conseguente da reato e legata (per espressa volontà della legge delega) alle garanzie del processo penale, diverge in non pochi punti dal paradigma di illecito amministrativo”* vigente nel nostro ordinamento. Con la normativa in commento è stata pertanto introdotta per la prima volta la possibilità di infliggere sanzioni direttamente in capo all’ente a cui è riconducibile l’autore del reato.

Poiché l’obiettivo del D. Lgs. 231/2001 è di prevenire la commissione dei reati, il legislatore ha stabilito un sistema volto a limitare e/o a escludere la responsabilità degli enti per fatti illeciti commessi dai propri dipendenti, qualora la persona giuridica dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire determinati reati, che è lo scopo del presente documento (di seguito, “Modello”).

In conformità all’art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, il Modello rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che:

- i. incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l’esterno;
- ii. regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle Attività Sensibili, finalizzato a prevenire la commissione dei c.d. Reati Presupposto.

Isopan S.p.A. (di seguito, la “Società” o “Isopan”) provvede all’attuazione del Modello nel proprio ambito organizzativo in relazione alle proprie caratteristiche e alle attività dalla stessa in concreto poste in essere nelle aree a rischio.

L’adozione del Modello, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di

¹ Ai sensi dell’art. 1, secondo e terzo comma, del D. Lgs. 231/2001, la normativa si applica “agli enti forniti di personalità giuridica e alle Società e associazioni anche prive di personalità giuridica”, mentre non si applica “allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale”.

ISOPAN SPA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 00_31/03/2026
------------	--	--------------------

responsabilità sociale, da cui scaturiscono benefici per una molteplicità di *stakeholder*: soci, amministratori, dipendenti, creditori, fornitori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alla vita della Società.

1.2 Gli autori dei reati presupposto

Il primo criterio fondamentale d'imputazione è costituito dalla identificazione dei soggetti autori del reato.

Con gli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001, il Legislatore ha ritenuto che non fosse sufficiente una mera riconducibilità oggettiva del reato all'attività dell'Ente, ma che fosse anche necessaria una qualche forma di rimprovero specifico all'Ente stesso. Occorre quindi che il reato si sia realizzato come espressione della politica aziendale dell'Ente e, quindi, sia attribuibile ai soggetti in posizione apicale oppure che il reato derivi da una colpa di organizzazione, e quindi sia attribuibile oggettivamente ai subordinati.

In particolare, l'Ente è responsabile qualora il Reato Presupposto sia stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio da uno dei seguenti soggetti:

- a) 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 (c.d. "soggetti apicali");
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla precedente lett. a) (c.d. "soggetti sottoposti").

Il Decreto disciplina in modo diverso l'onere della prova a seconda che il reato sia stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto sottoposto.

Qualora il reato sia stato commesso da un Soggetto Apicale, la legge presuppone che la commissione del reato sia espressione della politica d'impresa dell'Ente stesso e, quindi, ne presume la responsabilità, salvo prova contraria. In tal caso, è l'Ente e non l'accusa ad essere gravato dall'onere di provare i c.d. fatti impeditivi della sua responsabilità.

Se, invece, il reato presupposto è commesso da un Soggetto Sottoposto non è prevista alcuna inversione dell'onere della prova, cosicché la dimostrazione della mancata adozione o dell'inefficace attuazione dei modelli organizzativi prescritti grava sulla pubblica accusa.

Il Decreto contiene perlomeno due rilevanti particolarità da precisare in questa sede:

(1) le sanzioni possono essere applicate anche nel caso di mero "concorso" del Soggetto Apicale o Sottoposto (ex art. 110 o 113 c.p.), cioè quando non ponga in essere il fatto nella sua *interezza*, ma fornisca un consapevole contributo causale alla realizzazione del reato;

ISOPAN SPA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 00_31/03/2026
------------	--	--------------------

(2) le sanzioni possono essere applicate anche nel caso in cui l'autore materiale del reato sia "non identificato" o "non imputabile" oppure nel caso di estinzione del Reato presupposto per cause diverse dall'amnistia.

1.3 La nozione di "interesse o vantaggio"

Il secondo criterio fondamentale d'imputazione consiste nel fatto che il Reato Presupposto deve essere stato commesso da uno dei soggetti sopra indicati nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, senza che sia necessario il conseguimento effettivo e concreto dell'obiettivo.

La prima condizione attiene alle finalità che l'autore del reato si proponeva, ovvero al possibile utile dell'Ente (interesse); la seconda attiene all'effettivo utile conseguito dall'Ente (vantaggio).

L'interesse e il vantaggio costituiscono *criteri distinti, da considerarsi come concorrenti, ma alternativi tra loro*:

- per interesse deve intendersi la proiezione finalistica dell'azione, che deve essere valutata *ex ante*;
- per vantaggio, invece, deve intendersi la potenziale utilità anche non patrimoniale, oggettivamente accertabile, che deve essere valutata *ex post*.

Dal momento che le due condizioni sono alternative, l'effettivo conseguimento di un vantaggio dell'Ente, anche nel caso in cui l'autore del reato non lo avesse specificamente voluto realizzare, può comportare comunque l'attribuzione di responsabilità.

Nei reati colposi non vi è una "coscienza e volontà" dell'azione, bensì una rimproverabilità dell'autore in forza di criteri elastici quali negligenza, imprudenza o imperizia (*colpa generica*) o di una violazione di norme, regolamenti, ordini o discipline (*colpa specifica*). In tali casi, pertanto, è difficile concepire che l'azione o omissione dell'autore siano effettuate con un interesse per l'Ente o nella prospettiva di farne conseguire un vantaggio.

In relazione ai Reati Presupposto punibili a titolo di colpa, pertanto, l'interesse o il vantaggio vanno letti nella prospettiva patrimoniale dell'Ente e non in una dimensione "finalistica": saranno quindi considerati criteri come il risparmio di risorse economiche conseguente alla mancata predisposizione dello strumentario di sicurezza ovvero come incremento economico conseguente all'aumento della produttività non ostacolata dal pedissequo rispetto della normativa prevenzionale.

L'Ente non è, invece, responsabile se l'illecito è stato commesso nell'interesse esclusivo proprio dell'autore o di un terzo. Se, quindi, l'autore del Reato Presupposto ha avuto finalità diverse dal profitto dell'Ente, viene meno il collegamento tra il Reato Presupposto e l'Ente medesimo e, quindi, la "rimproverabilità" di quest'ultimo. Tuttavia, se ha agito anche solo in parte nell'interesse dell'Ente, quest'ultimo rimane astrattamente responsabile.

ISOPAN SPA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 00_31/03/2026
------------	--	--------------------

1.4 Le sanzioni amministrative previste dal D. Lgs. 231/2001

L'art. 9 del D. Lgs. 231/2001 prevede le seguenti sanzioni amministrative per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato:

- (a) sanzioni pecuniarie, secondo un sistema basato su "quote";
- (b) sanzioni interdittive;
- (c) la confisca anche per equivalente del prezzo o del profitto del reato;
- (d) la pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie sono irrogate dal giudice penale tenendo conto della gravità dell'illecito e del grado di responsabilità dell'Ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Sono stabilite attraverso un sistema basato su "quote", in numero non inferiore a 100 (cento) e non superiore a 1.000 (mille). L'importo della sanzione pecuniaria per ciascuna quota varia fra un minimo di euro 258,00 ed un massimo di euro 1.549,00.

L'importo della singola quota, a sua volta, è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Il calcolo della sanzione penale si compone insomma di un giudizio cd. "bifasico"; la quota va determinata da parte del giudice innanzitutto nel numero, all'interno dei limiti edittali, tenendosi conto di aspetti "oggettivi" (gravità dell'illecito, grado di responsabilità, condotte riparative/preventive); l'importo della singola quota, invece, entro altrettanti limiti nel minimo e nel massimo, in considerazione delle caratteristiche "soggettive" (condizioni economiche e patrimoniali dell'ente). Così, ad esempio, in presenza di un fatto di scarsa gravità commesso in un ente di notevoli capacità economiche, la commisurazione dovrebbe portare a un *numero* di quote tendenzialmente *ridotto*, ma ciascuna di importo tendenzialmente *elevato*.

In casi espressamente previsti per alcuni illeciti amministrativi, la sanzione pecuniaria è invece determinata in relazione alla specifica percentuale del fatturato globale totale dell'ente relativo all'esercizio finanziario precedente quello in cui è stato commesso il reato o, se inferiore, all'esercizio finanziario precedente l'applicazione della sanzione pecuniaria. Quando non è possibile accertare il fatturato globale totale dell'ente, la sanzione pecuniaria è applicata nell'importo determinato in relazione a ciascun illecito.

In presenza di reati di particolare gravità, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie possono essere applicate anche le sanzioni interdittive, tassativamente elencate all'art. 9 comma 2 del Decreto, che possono comportare:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività (lett. a);

ISOPAN SPA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 00_31/03/2026
------------	--	--------------------

- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito (lett. b);
- il divieto di stipulare contratti con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio (lett. c);
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi (lett. d);
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi (lett. e).

Quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva può essere disposta la pubblicazione della sentenza di condanna, che viene eseguita a cura della cancelleria del giudice, a spese dell'ente.

Con la sentenza di condanna è sempre disposta nei confronti dell'Ente la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

1.5 L'esclusione della responsabilità amministrativa

Nel caso in cui il reato presupposto venga commesso da soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente non risponde se prova:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- di aver istituito un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e verifica, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento;
- l'elusione fraudolenta del Modello di Organizzazione e di Gestione adottato;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, per evitare la responsabilità, l'Ente deve dimostrare l'assenza di colpa organizzativa, cioè che il reato è stato commesso nonostante l'avvenuta adozione di tutte le misure idonee alla prevenzione dei reati ed alla riduzione del rischio di loro commissione da parte dell'Ente medesimo.

Il Modello, per avere efficacia esimente, deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività e i processi nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;

ISOPAN SPA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 00_31/03/2026
------------	--	--------------------

- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

In base all'art. 7 del Decreto, qualora il reato venga commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Detta inosservanza è in ogni caso esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In tal caso il Modello deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a rilevare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

In particolare, l'efficace attuazione del Modello richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano rilevate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Decreto prevede che i Modelli possano essere adottati, per garantire le sopraindicate esigenze, anche sulla base dei codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria.

ISOPAN SPA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 00_31/03/2026
------------	--	--------------------

II ISOPAN S.p.A.

2.1 La Società

La Società è denominata **Isopan S.p.A.**, ha la propria sede legale in Italia, a Verona, in Via Righi n. 7 e opera con P. IVA n. 00286420609.

2.2 La Joint Venture

Isopan S.p.A. è attualmente espressione della *Joint Venture* realizzata il 10 gennaio 2025 tra Manni Group e Marcegaglia Steel.

- **Manni Group S.p.A.** è una realtà *leader* nel settore delle costruzioni a secco, il cui *core business* si sostanzia nella lavorazione di prodotti siderurgici, nella progettazione di pannelli isolanti e nella progettazione di soluzioni per l'efficientamento energetico.
- **Marcegaglia Steel S.p.A.** realizza una gamma completa di prodotti piani – coils, nastri e lamiere – in acciaio al carbonio e preverniciato (PPGI), oltre a tubi saldati in acciaio al carbonio. Con una produzione annua di oltre 4,5 milioni di tonnellate di acciaio e un fatturato di 4 miliardi di euro, l'azienda è leader in Europa nella produzione di tubi saldati in acciaio.

2.3 L'attività svolta da Isopan S.p.A.

In forza dell'accordo raggiunto tra i due gruppi, oggi Isopan è controllata al 50% da Manni Group S.p.A. e al 50% dalle controllate del Gruppo Marcegaglia, ossia Marcegaglia Buildtech S.r.l. (42,6%) e Marcegaglia Poland Spolka Z Ograniczona Odpowiedzialnoscia (7,4%).

La Società si pone tra i principali operatori nel settore della progettazione, realizzazione e fornitura di pannelli metallici isolanti per pareti e coperture destinati:

- alle costruzioni commerciali e civili, industriali e zootecniche;
- alla logistica del freddo, grande distribuzione e *data center*.

Isopan è dunque uno dei principali partner di studi di architettura, *engineering*, *General Contractor*, installatori italiani ed esteri grazie allo studio e all'offerta di soluzioni isolanti volte al miglioramento delle performance degli edifici in termini di sicurezza, efficienza energetica e sostenibilità ambientale.

La Società controlla al 100% **Isopan Store S.r.l.**, Società specializzata nella lavorazione e nel taglio su misura di materiali per l'edilizia.

ISOPAN SPA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 00_31/03/2026
------------	--	--------------------

Oltre che con tre stabilimenti italiani siti in **Trevenzuolo (VR)**, **Patrica (FR)** e **Pozzolo Formigaro (AL)**, Isopan ha ampliato la propria presenza a livello internazionale mediante le **controllate estere Isopan France** (Società commerciale con sede in Francia), **Isopan Ibérica** (Spagna), **Isopan Est** (Romania), **Isopan Poland** (Polonia) e **Isocindu** (con sede in Messico, detenuta al 50% dalla Società venezuelana Cindu).

2.4 Il sistema di Corporate Governance di Isopan

La *Corporate Governance*, ossia il governo societario, rappresenta l'insieme di strumenti, regole, relazioni, processi e sistemi aziendali finalizzati ad una corretta ed efficiente gestione dell'impresa.

La segregazione dei ruoli e dei poteri in ambito aziendale è uno strumento fondamentale di *Corporate Governance*, finalizzato al coinvolgimento dei soggetti con diversi poteri di gestione dell'impresa, affinché nessuno possa disporre di poteri illimitati e svincolati dalla verifica di altre funzioni societarie.

Un sistema di *Governance* corretto ed efficace, soprattutto in ottica 231 non può prescindere da una formale attribuzione di poteri che sia coerente con il sistema organizzativo proprio dell'impresa e che differenzi gli interventi in base alla competenza e alla reale operatività.

La segregazione dei poteri, infatti, consente di distribuire le facoltà e le responsabilità a seconda delle competenze di ciascun soggetto coinvolto nell'attività aziendale.

In accordo con tale principio, la Società ha adottato il sistema di *Governance* di seguito esposto, prevedendo altresì specifici poteri autorizzativi e di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, una puntuale indicazione dei poteri autorizzativi e delle soglie di spesa.

Nello specifico la Società ha adottato un sistema di *Governance* di tipo tradizionale, articolato in tre organi: Assemblea dei Soci, Consiglio di Amministratore e Collegio Sindacale, a cui debbono essere aggiunti una serie di Procuratori Speciali e, ovviamente, la Società di Revisione.

Assemblea dei Soci

I soci di **Isopan** sono:

- **Manni Group S.p.A.**, C.F. 02960130231, che detiene il **50%** del capitale sociale, per un controvalore pari a € 17.674.508,00;
- **Marcegaglia Buildtech S.r.l.**, C.F. 01929950200, che detiene circa il **42,6%** del capitale sociale, per un controvalore pari a € 15.053.802,00;

ISOPAN SPA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 00_31/03/2026
------------	--	--------------------

- **Marcegaglia Poland Spolka Z Ograniczona Odpowiedzialnoscia**, che detiene circa il **7,4%** del capitale sociale per un controvalore pari a € 2.620.705,00.

All'assemblea è attribuito un ruolo decisionale nelle materie riservate per legge o statuto.

Consiglio di Amministrazione

L'organo amministrativo è investito dei più ampi poteri di gestione ordinaria e straordinaria della Società, esclusi i poteri che la legge o lo statuto riservano espressamente ai soci.

La rappresentanza della Società compete al Presidente del Consiglio di Amministrazione e ai membri del Consiglio di Amministrazione forniti di poteri delegati nei limiti della delega.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare, nei limiti di cui all'art. 2381 c.c., proprie attribuzioni ad uno o più dei suoi componenti, determinando il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio della delega.

Non possono essere delegate le attribuzioni indicate nell'art. 2381 c.c. e quelle non delegabili ai sensi delle normative legislative e regolamentari in materia e dello statuto.

In particolare, lo statuto individua le seguenti materie riservate alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione (cd. "**materie consiliari riservate**"):

- approvazione e modifiche rilevanti del business plan e del budget annuale;
- operazioni con parti correlate, incluse eventuali modifiche di termini e condizioni dei contratti sottoscritti dalla Società alla data di efficacia con gli azionisti (o parti correlate degli azionisti);
- nomina e sostituzione dei CEO;
- nomina e sostituzione del Chief Financial Officer e del Chief Administrative Officer;
- proposte di fusione (fatta eccezione per la possibile fusione per incorporazione di RWD Sandwich Panels S.r.l. nella Società), incorporazione, scissione, scioglimento, liquidazione o revoca della liquidazione della Società ovvero di altre Società del gruppo;
- operazioni di cessione o acquisizione di rami d'azienda o partecipazioni societarie;
- quotazione delle azioni della Società su di un mercato regolamentato;
- sottoscrizione di accordi di joint venture, partnership, consorzi, associazioni di imprese, Società o altre simili operazioni dirette a realizzare combinazioni imprenditoriali con terzi;
- avvio di attività attualmente non esercitate dalle Società del gruppo;
- determinazione del compenso degli amministratori della Società muniti di particolari deleghe ovvero investiti di particolari cariche;
- approvazione di operazioni sul capitale riservate al Consiglio di Amministrazione dalla legge o dallo statuto, ovvero attribuite alla competenza del Consiglio di Amministrazione in forza di delega degli azionisti;

ISOPAN SPA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 00_31/03/2026
------------	--	--------------------

- l) sottoscrizione di contratti di finanziamento, compresa l'emissione di lettere di credito, mutuo, leasing, factoring ed emissione di titoli di debito, per importi superiori ad euro 2.000.000,00 (duemilioni/00) per singola operazione e prestazione e/o assunzione di garanzie per obbligazioni di terzi (diversi dalle Società del gruppo) per importi superiori ad euro 100.000,00 (centomila/00) per singola operazione;
- m) operazioni aventi ad oggetto beni immobili di titolarità ovvero nella disponibilità della Società;
- n) costituzione di gravami sui beni della Società (ivi incluse le partecipazioni detenute nelle Società del gruppo);
- o) assunzione o licenziamento di dirigenti, nonché' nomina di dirigenti nelle Società del gruppo diverse dalla Società;
- p) apertura e/o soppressione di sedi secondarie o unità locali;
- q) qualsivoglia investimento, acquisizione, dismissione, e/o operazione straordinaria, ulteriore rispetto a quanto previsto dal business plan, di valore superiore a 300.000,00 (trecentomila/00) per singola operazione, nonché' decisioni che comportino capex ulteriori rispetto a quanto previsto dal business plan oltre la soglia di euro 500.000,00 (cinquecentomila/00) per singola operazione;
- r) espressione del diritto di voto nell'assemblea delle Società del gruppo diverse dalla Società.

L'organo amministrativo può nominare procuratori speciali, institori, direttori, determinandone i poteri e le attribuzioni, compreso l'uso della firma sociale, nonché i compensi.

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione, anche Amministratore Delegato, vengono attribuiti i seguenti poteri, da esercitare con firma singola e in via disgiunta rispetto agli altri amministratori:

- i) tutti i poteri per porre in essere atti di **ordinaria amministrazione** nei **limiti di euro 5.000.000** (cinque milioni/00) per singola operazione; e
- ii) tutti i poteri per porre in essere atti di **straordinaria amministrazione** nei **limiti di euro 1.000.000** (un milione/00) per singola operazione (fatta eccezione per quelli specificati nello statuto sociale);
- iii) il potere di **sottoscrivere contratti di finanziamento**, compresa l'emissione di lettere di credito, mutuo, *leasing*, *factoring* ed emissioni di titoli di debito fino all'importo di euro **5.000.000** per singola operazione;
- iv) il potere di **prestare o assumere garanzie** in nome e per conto della Società a favore di terzi (diversi dalle società del gruppo) nell'interesse di società del gruppo fino all'importo di euro **5.000.000** per singola operazione;

ISOPAN SPA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 00_31/03/2026
------------	--	--------------------

I poteri indicati sono esercitati in conformità al *business plan* e al *budget annuale* della Società tempo per tempo approvati dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Amministratore Delegato

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 10 gennaio 2025, sono stati attribuiti all'Amministratore Delegato di Isopan i poteri, da esercitarsi a firma singola e in via disgiunta rispetto agli altri amministratori, per procedere, in nome e per conto della Società:

- i) all'**acquisto di materie prime** relative all'attività sociale nel rispetto dei seguenti limiti:
 - a) euro 2.000.000,00 (due milioni/00) per ogni singola operazione di acquisto di prodotti chimici;
 - b) euro 5.000.000 (cinque milioni/00) per ogni singola operazione di acquisto di prodotti in acciaio;
- ii) all'**acquisto di beni diversi dai precedenti** sino al limite di euro 500.000,00 (cinquecentomila/00) per singola operazione;
- iii) all'**acquisto di impianti e macchinari destinati alla produzione** nei limiti di euro 300.000,00 (trecentomila/00) per singola operazione;
- iv) alla **stipula di contratti relativi a servizi tecnici** nei limiti di euro 50.000,00 (cinquantamila/00) per singola operazione/contratto,

I poteri indicati sono esercitati in conformità allo statuto sociale, al *business plan* e al *budget annuale* della Società tempo per tempo approvati dal Consiglio di Amministrazione con le maggioranze previste dallo statuto sociale.

Consigliere Delegato

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 10 gennaio 2025, sono stati attribuiti al **Consigliere Delegato della Società**, in qualità di **Datore di Lavoro**, tutti i poteri - con firma singola - anche di spesa, e tutte le responsabilità, anche penali, in materia di osservanza delle norme che disciplinano la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e dell'ambiente (v. *infra*).

Comitato operativo

Accanto al Consiglio di Amministrazione, Isopan ha istituito un Comitato Operativo. Esso è formato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, insieme al Direttore Commerciale, al Direttore dell'Unità Servizi Integrati, al Direttore Operativo, al Direttore Tecnico, al Responsabile Amministrativo e di Controlling e al Responsabile del Credito e Tesoreria.

Il Comitato si riunisce settimanalmente per analizzare le principali metriche operative di Isopan, come l'andamento della marginalità ed i volumi di materiale ordinato, prodotto e spedito, al fine di effettuare un'analisi degli scostamenti rispetto ai parametri previsti a budget.

ISOPAN SPA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 00_31/03/2026
------------	--	--------------------

Sono anche prese decisioni strategiche in merito a temi che richiedessero l'attenzione dei vertici aziendali.

Con cadenza quindicinale sono inoltre sentiti i Dirigenti delle filiali estere, con l'obiettivo di analizzare e commentare assieme a loro le principali metriche operative degli stabilimenti ad essi affidati.

Procuratori Speciali

Chief Procurement Officer

Con atto di nomina del 10 gennaio 2025, è stato nominato procuratore speciale di Isopan il *Chief Procurement Officer* per l'esercizio dei seguenti poteri:

- procedere ad acquisti di materie prime “core”:
 - a) di prodotti chimici nei limiti di euro 2.000.000 ad operazione;
 - b) di prodotto in acciaio nei limiti di euro 5.000.000 ad operazione;
- acquisti di beni diversi dai precedenti nei limiti di euro 500.000;
- sovrintendere e coordinare gli acquisti di prodotti di cui sopra per le Società controllate del Gruppo Isopan.

Chief Credit & Treasury Officer

Con atto di nomina del 10 gennaio 2025, è stato nominato procuratore speciale di Isopan il *Chief Credit & Treasury Officer* per l'esercizio dei seguenti poteri:

- effettuare versamenti di contanti e assegni;
- girare per l'incasso gli assegni;
- firmare la distinta di versamento da presentare in banca per incasso assegni;
- richiamare assegni bancari, pagherò, cambiali tratte e cambiali accettate;
- richiamare ricevute bancarie;
- girare effetti (pagherò tratte accettate) per l'accreditamento in conto, salvo buon fine;
- autorizzare distinte di pagamenti fornitori ita/est tramite remote banking nel limite di euro 2.000.000,00;
- autorizzare distinte di pagamenti fornitori ita/est nei limiti di euro 2.000.000,00;
- ordinare giroconto, giro fondi tra cc intestati alla medesima Società mandante fino ad euro 2.000.000,00;

ISOPAN SPA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 00_31/03/2026
------------	--	--------------------

- autorizzare operazioni valutarie fino ad euro 2.000.000,00;
- autorizzare operazioni di credito documentario (es. apertura lettera di credito) fino ad euro 2.000.000,00;
- rilasciare dichiarazioni di quietanza relativi a rapporti creditorî vantati dalla Società.

Chief Planning, Controlling & Financial Statements Officer

Con atto di nomina del 10 gennaio 2025, è stato nominato procuratore speciale di Isopan il *Chief Planning, Controlling & Financial Statements Officer* per l'esercizio dei seguenti poteri:

- versare contanti e assegni;
- girare per l'incasso gli assegni;
- firmare la distinta di versamento da presentare in banca per incasso assegni;
- richiamare assegni bancari, pagherò, cambiali tratte e cambiali accettate;
- richiamare ricevute bancarie;
- girare effetti (pagherò tratte accettate) per l'accreditamento in conto, salvo buon fine;
- autorizzare distinte di pagamenti fornitori ita/est tramite remote banking nel limite di euro 2.000.000,00;
- autorizzare distinte di pagamenti fornitori ita/est fino ad euro 2.000.000,00;
- autorizzare operazioni valutarie fino ad euro 2.000.000,00;
- ordinare giroconto, giro fondi tra cc intestati alla medesima Società mandante fino ad euro 2.000.000,00;
- autorizzare operazioni di credito documentario (es. apertura lettera di credito) fino ad euro 2.000.000,00;
- gestire le attività presso l'agenzia delle entrate, compreso il contenzioso e rappresentare la Società durante le verifiche ispettive.

Chief Sales Officer

Con atto di nomina del 10 gennaio 2025, è stato nominato procuratore speciale di Isopan il *Chief Sales Officer* per l'esercizio dei seguenti poteri:

- concedere ai clienti della Società nei limiti di credito o fido aziendale (pagamenti rateali, dilazioni di pagamento ecc) garantiti da fidejussioni, lettere di credito o altre adeguate garanzie, entro il limite di euro 500.000,00 ad operazione nel rispetto della *Credit Policy* di Isopan;

ISOPAN SPA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 00_31/03/2026
------------	--	--------------------

- concedere ai clienti della Società nei limiti di credito o fido aziendale non garantito nei limiti di euro 200.000,00 ad operazione nel rispetto *della Credit Policy* di Isopan;
- chiudere contestazioni ed autorizzare emissione note di credito nei limiti di euro 50.000,00 ad operazione nel rispetto della *Credit Policy* di Isopan;
- firmare contratti di agenzia e procacciamento.

Responsabile Dipartimento Operations (Stabilimenti di Trevenzuolo, Patrica e Pozzolo Formigaro)

Con atto del 18 marzo 2026, è stato nominato procuratore speciale di Isopan il Responsabile del Dipartimento *Operations* per lo stabilimento di Trevenzuolo (VR), nonché Responsabile HSE Global.

Questi, con specifico riferimento allo stabilimento Isopan sito in Trevenzuolo (VR), via Giona n. 5, è stato nominato **delegato del datore di lavoro** per la salute e la sicurezza negli ambienti di lavoro, ai sensi dell'art. 16 d.lgs. n. 81/2008, con l'attribuzione dei relativi poteri.

Con atto del 18 marzo 2026, è stato nominato procuratore speciale di Isopan il Responsabile del Dipartimento *Operations* per lo stabilimento di Patrica (FR).

Questi, con specifico riferimento allo stabilimento Isopan sito in Patrica, Strada Provinciale Morolense km 6.00, è stato nominato **delegato del datore di lavoro** per la salute e la sicurezza negli ambienti di lavoro, ai sensi dell'art. 16 d.lgs. n. 81/2008 con l'attribuzione dei relativi poteri.

Con atto del 14 gennaio 2026, è stato nominato procuratore speciale di Isopan il Responsabile *Operations* per lo stabilimento di Pozzolo Formigaro (AL).

Questi, con specifico riferimento allo stabilimento Isopan sito in Pozzolo Formigaro (AL), Strada delle Roveri n. 4, è stato nominato **delegato del datore di lavoro** per la salute e la sicurezza degli ambienti di lavoro, ai sensi dell'art. 16 d.lgs. n. 81/2008, con l'attribuzione dei relativi poteri.

Inoltre, ai Responsabili del Dipartimento *Operations* per gli stabilimenti di Trevenzuolo, Patrica e Pozzolo Formigaro sono stati attribuiti specifici poteri in **materia ambientale**.

In particolare, a ciascun Responsabile sono attribuiti tutti i poteri ed obblighi di organizzazione, gestione, controllo e spesa (limitatamente al budget e alle regole stabilite per l'utilizzo), in attuazione alle normative in materia di diritto ambientale e tutela dell'ambiente, in vigore e di futura emanazione, applicabili in riferimento alle attività, alle risorse ed al personale in organico presso lo stabilimento.

Ciascun delegato dovrà provvedere, in piena autonomia decisionale e di spesa, all'integrale osservanza della normativa ambientale nel suo complesso tra cui, a mero titolo

ISOPAN SPA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 00_31/03/2026
------------	--	--------------------

esemplificativo, quella sugli scarichi, sullo smaltimento dei rifiuti e sulle emissioni in atmosfera e sulla tutela dell'ambiente da inquinamento di ogni tipo.

A fronte dell'incarico conferito, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, per le aree delegate, ciascun delegato dovrà:

- rappresentare la Società:
 - a. per discutere, perfezionare e sottoscrivere ogni atto collegato a modalità e condizioni di impiego di eventuali sottoprodotti e delle condizioni di recupero o smaltimento dei rifiuti derivanti dalla produzione;
 - b. avanti a tutte le autorità e enti, sia pubblici che privati, anche al fine di ottenere permessi, concessioni, licenze, nulla osta, pareri e autorizzazioni relative alle materie delegate;
 - c. innanzi alle autorità ispettive nonché innanzi a tutte le autorità giudiziarie nelle materie delegate;
 - d. in tutti i procedimenti concernenti presunte violazioni delle normative inerenti la tutela dell'ambiente;
- presenziare, eventualmente tramite propri qualificati incaricati, alle ispezioni, agli accessi e ai prelievi e/campionamenti effettuati dalle autorità di controllo, collaborando con tali organi, accedendo alle legittime richieste avanzate del personale di vigilanza nel corso dell'accesso o dell'ispezione ed in momenti successivi, curando di seguire, d'intesa con le altre funzioni aziendali, l'iter della pratica;
- nominare difensori e consulenti tecnici, qualora lo ritenesse opportuno, curando di informare comunque il delegante delle nomine compiute;
- attuare tutte le misure necessarie per la riduzione alla fonte degli agenti di rischio e per la limitazione ed il controllo dei loro effetti sull'ambiente interno ed esterno all'area delegata, attraverso la predisposizione di misure tecniche di prevenzione, organizzative e procedurali;
- garantire il rispetto della normativa vigente (internazionale, nazionale e regionale) in tema di protezione dell'ambiente.

Infine, ciascun delegato dovrà provvedere, affinché, nell'ambito dell'organigramma delle aree delegate, si osservi un rigoroso adempimento delle misure previste, anche adottando, sentita la funzione delle risorse umane, provvedimenti disciplinari in caso di mancata osservanza.

Ai Responsabili dei Dipartimenti *Operations* è riconosciuta, per l'esercizio delle funzioni e dei poteri, autonomia di spesa con specifica facoltà di impartire le relative disposizioni all'ufficio acquisti, fino all'importo annuale di euro 200.000,00.

ISOPAN SPA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 00_31/03/2026
------------	--	--------------------

Head of Isopan Integrated Services

Con atto di nomina del 18 marzo 2026, è stato nominato procuratore speciale di Isopan l'*Head of Isopan Integrated Services* per l'esercizio di una serie di poteri *i)* in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro, gestione delle emergenze e la gestione di ambienti di lavoro, e cantieri temporanei e mobili; *ii)* in materia ambientale relativamente ai cantieri di propria competenza.

Con specifico riferimento al punto *sub i)*, questi è stato nominato Delegato del Datore di Lavoro per la Salute e la Sicurezza negli ambienti di lavoro, ai sensi dell'art. 16, d.gs. n. 81/2008, della Società, con compiti di Direttore Tecnico di Cantiere ai sensi del d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36; per il dettaglio dei singoli poteri si rimanda alla relativa sezione della Parte Speciale.

Con specifico riferimento al punto *sub ii)*, all'*Head of Isopan Integrated Services* sono attribuiti tutti i poteri ed obblighi di organizzazione, gestione, controllo, e spesa, limitatamente ai budget ed alle regole definite per l'utilizzo, in attuazione alle normative in materia di diritto ambientale e tutela dell'ambiente, in vigore e di futura emanazione, applicabili in riferimento alle attività, alle risorse ed al personale in organico presso lo stabilimento.

L'*Head of Isopan Integrated Services* dovrà provvedere, in piena autonomia decisionale e di spesa, all'integrale osservanza della normativa ambientale nel suo complesso tra cui, a mero titolo esemplificativo, quella sullo smaltimento dei rifiuti e sulla tutela dell'ambiente da inquinamento di ogni tipo.

In particolare, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, per le Aree Delegate, questi dovrà:

1. Rappresentare la società:
 - a. per discutere, perfezionare e sottoscrivere ogni atto collegato a modalità e condizioni di impiego di eventuali sottoprodotti e delle condizioni di recupero o smaltimento dei rifiuti derivanti dalle attività di cantiere;
 - b. avanti a tutte le autorità e Enti, sia pubblici che privati, anche al fine di ottenere permessi, concessioni, licenze, nulla osta, pareri e autorizzazioni relative alle materie delegate;
 - c. innanzi alle Autorità ispettive nonché innanzi a tutte le Autorità giudiziarie nelle materie delegate;
 - d. in tutti i procedimenti concernenti presunte violazioni delle normative inerenti alla tutela dell'ambiente;
2. Presenziare, eventualmente tramite propri qualificati incaricati, alle ispezioni, agli accessi e ai prelievi e/campionamenti effettuati dalle Autorità di controllo, collaborando con tali organi, accedendo alle legittime richieste avanzate del personale di vigilanza nel corso dell'accesso o dell'ispezione ed in momenti successivi, curando di seguire, d'intesa con le altre funzioni aziendali, l'iter della pratica;

ISOPAN SPA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 00_31/03/2026
------------	--	--------------------

3. Nominare difensori e consulenti tecnici, qualora lo ritenesse opportuno, curando di informare comunque il delegante delle nomine compiute;
4. Attuare tutte le misure necessarie per la riduzione alla fonte degli agenti di rischio e per la limitazione ed il controllo dei loro effetti sull'ambiente interno ed esterno all'Area Delegata, attraverso la predisposizione di misure tecniche di prevenzione, organizzative e procedurali;
5. Garantire il rispetto della normativa vigente (internazionale, nazionale e regionale) in tema di protezione dell'ambiente.

All'*Head of Isopan Integrated Services* è riconosciuta, per l'esercizio delle sue funzioni e dei suoi poteri, autonomia di spesa con specifica facoltà di impartire le relative disposizioni all'ufficio acquisti, fino all'importo annuale di euro 50.000,00.

Chief Technical & Logistic Officer

Con atto di nomina del 18 marzo 2026, è stato nominato procuratore speciale di Isopan il *Chief Technical & Logistic Officer* della società, per l'esercizio di una serie di poteri i) in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro, gestione delle emergenze e la gestione di ambienti di lavoro, strutture, impianti, attrezzature, segnaletica, risorse strumentali in genere, relativamente alla propria area di competenza; ii) in materia ambientale per le aree delegate di competenza.

Con specifico riferimento al punto *sub i)*, questi è stato nominato Delegato del Datore di Lavoro per la Salute e la Sicurezza negli ambienti di lavoro, ai sensi dell'art. 16, del d.lgs. n. 81/2008, della Società. Per il dettaglio dei singoli poteri si rimanda alla relativa sezione della Parte Speciale.

Con specifico riferimento al punto *sub i)*, questi ha ricevuto compito di provvedere affinché, nell'ambito dell'organigramma delle aree delegate, si osservi un rigoroso adempimento delle misure previste in materia ambientale, anche adottando, sentita la funzione delle Risorse Umane, provvedimenti disciplinari in caso di mancata osservanza.

Altri procuratori speciali

Oltre alle figure individuate, Isopan ha nominato ulteriori procuratori speciali.

- i) Con atto notazione del 13 giugno 2012, la Responsabile di Contabilità di Manni Group è stata nominata procuratrice speciale di Isopan con attribuzione dei seguenti poteri:
 - effettuare versamenti di contanti e assegni;
 - girare per l'incasso gli assegni;
 - firmare la distinta di versamento da presentare in banca per l'incasso degli assegni stessi;

ISOPAN SPA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 00_31/03/2026
------------	--	--------------------

- richiamo assegni bancari, pagherò, cambiali tratte e cambiali accettate;
- richiamo ricevute bancarie;
- girare effetti (pagherò/tratte accettate) per l'accreditamento in conto salvo buon fine solo girata per l'incasso con accredito al salvo buon fine (firma della relativa distinta di versamento/presentazione);
- autorizzare distinte di pagamenti fornitori Italia/estero tramite remote banking;
- autorizzare distinte di pagamenti fornitori Italia/estero da presentare allo sportello fino all'importo di euro 2.000.000,00;
- ordini giroconto/girofondi, tra conti correnti intestati alla medesima Società e tra Società del gruppo con limite massimo di euro 2.000.000,00;
- autorizzare operazioni in titoli a reddito fisso emessi dallo stato italiano, istituti bancari o enti governativi sovranazionali fino all'importo di euro 2.000.000,00.

In forza della procura speciale conferita, il procuratore è autorizzato a fare quanto ritenuto utile, necessario o richiesto per l'espletamento del mandato, nei limiti indicati, con promessa di aver il suo operato per rato e valido.

- ii)* Con atto notarile del 10 dicembre 2019, la Responsabile Legale delle Risorse Umane di Manni Group è stata nominata procuratrice speciale di Isopan affinché possa in via disgiunta da altri compiere le seguenti operazioni:
- comunicazioni formalmente previste dalla normativa vigente per la gestione del rapporto di lavoro (a titolo esemplificativo e non esaustivo: assunzione, cessazione, trasformazione);
 - rapporti con istituti previdenziali e assicurativi;
 - denunce e comunicazioni avente carattere periodico (a titolo esemplificativo e non esaustivo: DM 10, UNIAMENS, CIGO, DURC, gestione separata);
 - firmare documenti e dichiarazioni per il personale subordinato e parasubordinato (a titolo esemplificativo e non esaustivo: anticipi tfr, fondi spese, dichiarazioni per cessioni del quinto, ecc....);
 - autorizzare i pagamenti mensili, trimestrali o annuali collegati alla gestione del rapporto di lavoro come ad esempio (a titolo esemplificativo e non esaustivo) stipendi, compensi collaboratori - amministratori, F24.
- iii)* Con atto notarile del 5 giugno 2023, il CFO di Manni Group è stato nominato procuratore speciale di Isopan affinché in nome, conto e vede della Società mandante possa compiere le seguenti operazioni:
- rilasciare dichiarazioni di quietanza rapporti creditor vantati dalla Società;

ISOPAN SPA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 00_31/03/2026
------------	--	--------------------

- versamenti di contanti e assegni;
- girare per l'incasso gli assegni;
- firmare la distinta di versamento da presentare in banca per incasso assegni;
- richiamo assegni bancari, pagherò, cambiali tratte e cambiali accettate;
- richiamo ricevute bancarie;
- girare effetti (pagherò tratte accettate) per l'accreditamento in conto salvo buon fine;
- autorizzazione distinte di pagamenti fornitori Italia/estero, anche tramite remote banking, fino a euro 2.000.000 ad operazione;
- autorizzare operazioni valutarie fino a euro 2.000.000 ad operazione;
- autorizzare operazioni di credito documentario (es apertura lettera di credito) fino a euro 2.000.000 ad operazione;
- ordini giroconto girofondi tra c/c intestati alla medesima Società fino a euro 2.000.000 ad operazione;
- autorizzare operazioni in titoli a reddito fisso emessi dallo stato italiano, istituti bancari fino a euro 2.000.000 ad operazione;
- delega alla gestione delle attività presso l'Agenzia delle Entrate, compreso il contenzioso e la rappresentanza della Società durante le verifiche ispettive.

iv) Con atto notarile del 2 agosto 2019, un'addetta di Servizio Clienti dello stabilimento di Patrica è stata nominata procuratrice speciale affinché possa compiere le seguenti operazioni:

- effettuare versamenti di contanti e assegni;
- girare per l'incasso gli assegni;
- firmare la distinta di versamento da presentare in banca per l'incasso degli assegni stessi;
- richiamo assegni bancari, pagherò, cambiali tratte e cambiali accettate;
- richiamo ricevute bancarie;
- girare effetti (pagherò/tratte accettate) per l'accreditamento in conto salvo buon fine solo girata per l'incasso con accredito al salvo buon fine (firma della relativa distinta di versamento/presentazione).

v) Con atto del 5 giugno 2023, il Direttore di Risorse Umane di Manni Group è stato nominato procuratore speciale di Isopan affinché in nome, conto e vece della Società mandante possa compiere le seguenti operazioni:

- stipulare contratti di appalto e servizio con il limite di euro 1.000.000 ad operazione;

ISOPAN SPA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 00_31/03/2026
------------	--	--------------------

- comunicazioni formalmente previste dalla normativa vigente per la gestione del rapporto di lavoro (a titolo esemplificativo e non esaustivo: assunzione, cessazione, trasformazione);
- rapporti con istituti previdenziali e assicurativi;
- denunce e comunicazioni avente carattere periodico (a titolo esemplificativo e non esaustivo): DM10, UNIEMENS, CIGO, DURC, gestione separata;
- firmare documenti e dichiarazioni per il personale subordinato e parasubordinato (a titolo esemplificativo e non esaustivo: anticipi tfr, dichiarazioni per cessioni del quinto, ecc....);
- autorizzare i pagamenti mensili, trimestrali o annuali collegati alla gestione del rapporto di lavoro come ad esempio (a titolo esemplificativo e non esaustivo) stipendi, compensi collaboratori - amministratori, F24;
- gestire provvedimenti disciplinari, compresa irrogazione di sanzioni;
- firmare contratti con agenzie per il lavoro (somministrazione, outplacement e selezione), università o altri enti, stage;
- gestire relazioni e comunicati sindacali e sottoscrivere relativi accordi;
- assumere, distaccare, trasferire, licenziare e sospendere, firmare variazione contrattuali per personale dipendente, collaboratori e consulenti ad esclusione del personale dirigente la cui assunzione e licenziamento è riservata al CdA;
- rappresentare la Società nelle cause di lavoro.

vi) Con atto notarile del 10 dicembre 2019, il CIO di Manni Group è stato nominato procuratore speciale di Isopan affinché possa in via disgiunta da altri stipulare contratti di appalto e servizio ICT nei limiti di euro 300.000,00 ad operazione.

vii) Con atto notarile del 24 giugno 2022, il Direttore Marketing di Manni Group è stato nominato procuratore speciale di Isopan affinché possa in via disgiunta da altri stipulare contratti di appalto *marketing* con il limite di euro 150.000,00 ad operazione.

Collegio Sindacale e Società di Revisione

La Società ha affidato le funzioni di controllo ad un Collegio Sindacale i cui componenti sono regolarmente iscritti nel Registro dei Revisori Legali ed è sottoposta alla revisione legale dei conti da parte di Ernst & Young S.p.A..

ISOPAN SPA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 00_31/03/2026
------------	--	--------------------

2.5 Il sistema di controllo interno

La Società ha un proprio sistema di controllo interno costituito dai seguenti presidi:

- Codice Etico adottato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione di Isopan Spa;
- Sistema di Gestione Integrato (SGI);
- Sistema di deleghe e procure in materia di salute e sicurezza sul lavoro ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008;
- Sistema Whistleblowing;
- Policy aziendali e Procedure operative.

Strumento fondamentale per l'implementazione del sistema di controllo interno è la **corretta e costante gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV**, come meglio illustrati nel successivo capitolo IV e nell'Allegato B.

i. Il Codice Etico

Isopan ha approvato in data 01/12/2025 il **Codice Etico di Gruppo**, che detta principi generali di comportamento ai quali tutti i soggetti che partecipano alle attività delle Società controllate da Isopan S.p.A. (ed in primo luogo i soggetti chiamati a gestirle) devono uniformare la propria condotta.

Il Codice Etico – elaborato con la collaborazione di tutti gli *stakeholder* – esprime la *vision* di Isopan, basata su innovazione, internazionalizzazione e sostenibilità.

In particolare, il modello di sviluppo proposto è quello di un Gruppo che si pone sul mercato:

- come portatore di valori moralmente elevati;
- nella piena osservanza delle leggi;
- rispettando l'ambiente che ci circonda;
- garantendo una leale concorrenza alle altre strutture operanti nel medesimo settore;
- consentendo nuove opportunità di lavoro;
- sviluppando l'attitudine a coniugare i risvolti economici con quelli sociali della vita aziendale.

Gli obiettivi che Isopan ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati:

- improntare su principi di correttezza, lealtà e collaborazione le relazioni umane nel contesto professionale quotidiano;

ISOPAN SPA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 00_31/03/2026
------------	--	--------------------

- garantire l'incolumità e la serenità ambientale dei collaboratori delle Società del Gruppo, perseguendo la tutela dell'ambiente con il miglioramento continuo delle sue prestazioni relativamente agli impatti ambientali della sua attività;
- improntare ai principi di integrità e correttezza i rapporti con le istituzioni, nonché con le autorità nazionali o locali;
- improntare i rapporti con la clientela secondo i principi di efficienza e qualità del servizio, garantiti da un adeguato livello di sviluppo tecnologico e di affidabilità dei prodotti, nonché da un'informazione tempestiva, precisa e veritiera sui servizi e sui prodotti offerti;
- richiamare l'attenzione di tutti coloro che all'interno delle Società del Gruppo esercitano, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori che prestano la propria attività professionale in favore delle Società del Gruppo e, più in generale, di chiunque intrattenga con esso rapporti di affari, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice Etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza è garantita la possibilità di intervenire sulla reale osservanza delle disposizioni del Codice Etico, del Modello Organizzativo, e delle procedure che lo compongono.

A tal fine, il Codice Etico prevede l'obbligo per i dipendenti di:

- riferire all'Organismo di Vigilanza qualsiasi notizia relativa a presunte violazioni del Codice Etico verificatesi nel contesto aziendale e di cui si sia venuti a conoscenza;
- offrire la massima collaborazione nell'accertamento delle possibili e/o presunte violazioni del presente Codice Etico.

ii. Il Sistema di Gestione Integrato (SGI)

Isopan ha adottato un Sistema di Gestione Integrato (SGI), con l'obiettivo di adeguare unitariamente le attività svolte agli standard imposti dalle principali norme tecniche in vigore per assicurare la *compliance* aziendale.

In particolare, la Società dispone delle seguenti certificazioni:

- Certificazione ISO 9001:2015 in materia di gestione della qualità;
- Certificazione ISO 14001:2015 in materia di gestione ambientale;
- Certificazione ISO 45001:2018 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, rilasciata con riferimento ai siti produttivi di Trevenzuolo (VR), Patrica (FR) e Pozzolo Formigaro (AL).

Con riferimento alla gestione della qualità, inoltre, Isopan ha adottato un sistema di controllo specifico per la verifica della conformità dei prodotti realizzati in esecuzione del *core business* alle principali norme armonizzate:

ISOPAN SPA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 00_31/03/2026
------------	--	--------------------

- la produzione dei c.d. pannelli *sandwich* coibentati viene svolta secondo i parametri della norma EN 14509:2013;
- la produzione delle c.d. lamiere grecate strutturali, viene realizzata secondo gli standard della norma UNI EN 1090-1:2012.

L'adozione di tale Sistema comporta necessariamente la pianificazione e l'espletamento di controlli e audit interni a livello aziendale, non solo ai fini del rinnovo periodico delle certificazioni. A tali controlli si affiancano le verifiche periodiche condotte dall'ente certificatore.

A tale fine, la Società ha quindi implementato meccanismi per monitorare le *performance*, identificare non conformità, attuare azioni correttive e preventive e riesaminare periodicamente il proprio sistema.

Tale Sistema integra, pertanto, senza soluzione di continuità, i presidi dettati dal presente Modello e più in generale il sistema di *compliance* aziendale. È dunque essenziale che gli eventuali consulenti esterni della Società incaricati di svolgere gli audit interni, nonché le funzioni coinvolte nel processo di implementazione delle azioni necessarie, siano in contatto costante e diretto con l'Organismo di Vigilanza, laddove rilevino irregolarità di potenziale rilevanza ai sensi del Decreto.

iii. Sistema di deleghe e procure in materia di salute e sicurezza sul lavoro ai sensi del d.lgs. n. 81/2008

Nell'ambito dei presidi adottati in materia di salute e sicurezza sul lavoro ex D. Lgs. n. 81/2008, **Isopan** si è dotata di una struttura organizzativa e di un sistema di deleghe e procure coerente con quanto previsto dalla normativa vigente e formalizzata nell'ambito di un apposito organigramma.

Per la disamina del sistema di deleghe e procure, si rimanda alla Sezione 7 di Parte Speciale, *"HSE e gli adempimenti relativi a Salute e Sicurezza sul Lavoro"*.

iv. Il Sistema Whistleblowing

Con l'espressione *"whistleblower"* o *"segnalante"* si fa riferimento al dipendente o collaboratore di un'Amministrazione o di una azienda, che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro².

² Originariamente, le prassi di segnalazione dei comportamenti illeciti erano disciplinate unicamente con riferimento all'attività degli enti pubblici, ex D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Successivamente, la facoltà di avvalersi di uno strumento analogo è stata estesa anche ai soggetti individuati dall'art. 5 D.Lgs. 231/2001, ossia:

ISOPAN SPA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 00_31/03/2026
------------	--	--------------------

Ai sensi dell'art. 4 D. Lgs. 24/2023, gli enti soggetti alla normativa in materia di *Whistleblowing* attivano *“propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione”*.

Inoltre, al fine di rendere efficace la tutela del segnalante ed il funzionamento del meccanismo di segnalazione adottato a livello interno, la stessa norma stabilisce che la gestione dei canali debba essere *“affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato”*.

Il D. Lgs. 24/2023 definisce quali fatti possono essere oggetto di segnalazione da parte di dipendenti, collaboratori o altri soggetti che operano per la Società, a seconda delle caratteristiche di quest'ultima.

Nel caso di specie, **Isopan** rientra, ai sensi dell'art. 2, comma 2, lett. q) tra i *“soggetti del settore privato [...] i quali”*:

“1) hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;” e

“3) sono diversi dai soggetti di cui al numero 2), rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1).”

Ai sensi del successivo articolo 3, l'oggetto delle segnalazioni può dunque consistere in:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza

le *“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”*;

e le *“persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti”* di cui al punto che precede.

Tale estensione si è avuta con la L. 30 novembre 2017, n. 179, recante *“disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*.

Il quadro normativo sul tema è stato poi ulteriormente arricchito dalla Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento e del Consiglio dell'Unione Europea, che mira a rafforzare la tutela del Whistleblower in specifici settori di interesse per il diritto sovranazionale.

La normativa ha ricevuto infine attuazione da parte dell'ordinamento italiano con il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, recante *“attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”* (c.d. Decreto Whistleblowing).

ISOPAN SPA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 00_31/03/2026
------------	--	--------------------

nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Quanto alle modalità di segnalazione, la normativa prevede che *“le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole”*.

Le segnalazioni che rientrano nelle categorie sopra descritte godono delle tutele previste dal D. Lgs. n. 24/2023, ossia:

- **tutela della riservatezza dell'identità del segnalante**, che non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante. La tutela della riservatezza è estesa anche all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante;
- **protezione da eventuali ritorsioni**: ai sensi dell'art. 17 D. Lgs. n. 24/2023, i soggetti che adottano l'iniziativa della segnalazione non possono infatti essere soggetti ad alcuna ritorsione. L'art. 2, comma 1, lett. m), D. Lgs. n. 24/2023 definisce la ritorsione come *“qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”*³. In

³ Per espressa previsione normativa, sono passibili di integrare comportamento ritorsivo, qualora collegate all'iniziativa del segnalante, le seguenti condotte:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;

ISOPAN SPA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 00_31/03/2026
------------	--	--------------------

particolare, è previsto che *“nell’ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l’accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati”* in quanto ritorsivi, *“si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all’autorità giudiziaria o contabile. L’onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere”*.

Anche in tema di risarcimento del danno, la normativa prevede una presunzione a tutela delle persone protette in caso di segnalazione, stabilendo che *“in caso di domanda risarcitoria presentata all’autorità giudiziaria”* ed a condizione che le stesse dimostrino *“di aver effettuato, ai sensi del presente decreto, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all’autorità giudiziaria o contabile”*.

Per quanto riguarda il sistema disciplinare, in caso di violazione delle previsioni in materia di *Whistleblowing*, si considera applicabile il sistema di sanzioni disciplinari di cui al paragrafo 3.7. della presente Parte Generale.

Ai sensi dell’art. 21 D.Lgs. n. 24/2023, *“fermi restando gli altri profili di responsabilità”*, l’ANAC può applicare al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro *“quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l’obbligo di riservatezza”* dei soggetti tutelati;
- da 10.000 a 50.000 euro *“quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l’effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l’adozione di tali procedure non è conforme”* alla normativa, *“nonché quando accerta che non è stata svolta l’attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute”*.

In ossequio alla disciplina dettata dalla normativa richiamata, Manni Group ha adottato una procedura di gruppo per la gestione delle segnalazioni *Whistleblowing*, adottata da Isopan al pari di tutte le Società controllate.

-
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
 - il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
 - i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
 - l’inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l’impossibilità per la persona di trovare un’occupazione nel settore o nell’industria in futuro;
 - la conclusione anticipata o l’annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
 - l’annullamento di una licenza o di un permesso;
 - la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

ISOPAN SPA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 00_31/03/2026
------------	--	--------------------

La procedura disciplina il sistema di canali atti a garantire la riservatezza delle segnalazioni di condotte illecite e delle violazioni del presente Modello, prevedendo altresì sanzioni disciplinari per le violazioni delle misure di tutela del segnalante e per le segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave.

La procedura, alla quale si rimanda per ogni informazione di dettaglio, costituisce parte integrante del Modello.

In particolare, in base alla procedura adottata è possibile effettuare segnalazioni per il tramite di una piattaforma informatica raggiungibile al seguente link che consente di effettuare segnalazioni in forma riservata e anche anonima (sia con modalità scritta, sia con modalità orale): <https://mannigroup.integrityline.com/>.

In via subordinata è inoltre prevista la possibilità, su richiesta del segnalante, di procedere all'organizzazione di un incontro in presenza con modalità che garantiscano la riservatezza del segnalante consentendo, previo consenso dell'interessato, la registrazione del colloquio.

La procedura, oltre ad essere pubblicata sul sito internet di Isopan S.p.A. e di tutte le Società controllate, è diffusa a:

- ogni componente del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza, qualora presente, delle Società Isopan;
- ogni dipendente di Isopan S.p.A., mediante:
 - consegna all'atto di assunzione;
 - affissione negli spazi dedicati alle comunicazioni aziendali;
 - pubblicazione nel portale informatico riservato alle comunicazioni per i lavoratori dipendenti.

È, inoltre, disponibile ai segnalanti un canale di segnalazione esterno (raggiungibile al seguente link <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>), attivato e gestito dall'ANAC, ed utilizzabile se il canale interno non è previsto, non è attivo o non è conforme, se la segnalazione interna non ha sortito alcun effetto o ha sortito un effetto negativo, in caso di timore da parte del segnalante che la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione o se la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Infine, ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 è prevista la possibilità di effettuare divulgazioni pubbliche e di ricevere tutela o in caso di precedente segnalazione - interna o esterna - senza riscontro o nel caso in cui la violazione costituisca un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse o, infine, se la segnalazione esterna può comportare il rischio di ritorsioni o potrebbe non avere efficace seguito in ragione di specifiche circostanze del caso concreto.

ISOPAN SPA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 00_31/03/2026
------------	--	--------------------

v. Policy e procedure operative

Quanto alle **Policy e alle procedure operative**, queste ultime rappresentano il “modo di operare” dell’azienda all’interno di processi aziendali.

Isopan ha adottato un sistema di procedure operative in parte proprie, in parte adottate in via generale da Manni Group, divise secondo le seguenti macrocategorie:

- Salute e sicurezza sul lavoro;
- Sistema di gestione della qualità (SGQ);
- Sistema di gestione della sicurezza e dell’ambiente (SGSA);
- Sicurezza informatica e gestione dei dispositivi informatici aziendali.

Tali procedure rappresentano un patrimonio essenziale per l’operatività aziendale e sono il primo elemento di protezione dalla possibile commissione di Reati Presupposto ai sensi del Decreto: anche ove non espressamente richiamate, il loro rispetto fa sempre parte delle mansioni di ogni lavoratore e sono parte integrante del modello di organizzazione, gestione e controllo.

L’organizzazione dei processi aziendali è ispirata ai seguenti principi generali di controllo, compatibilmente con la disponibilità di risorse e proporzionalmente alla rischiosità dell’attività da compiere:

1. Tracciabilità delle operazioni: per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale che attesti le caratteristiche e le motivazioni dell’operazione, ove rilevanti, e consenta di individuare chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l’operazione stessa;
2. Segregazione dei processi: in ogni processo aziendale, l’autorizzazione di un’operazione deve provenire da persona diversa da chi la contabilizza, la esegue operativamente o la controlla successivamente;
3. Documentazione dei controlli: il sistema di controllo deve prevedere un sistema di reporting, eventualmente attraverso la redazione di verbali, idoneo a documentare l’effettuazione e gli esiti dei controlli, anche di supervisione;
4. Responsabilizzazione dei ruoli.

In applicazione dei suddetti principi generali di controllo, nella Parte speciale sono individuate misure più specifiche volte a contenere il rischio di commissione dei reati al livello minimo.

La concreta applicazione delle misure è assegnata alla responsabilità di quanti gestiscono i relativi processi, anche mediante l’adozione di ulteriori norme interne quali, ad esempio, procedure e istruzioni operative, nonché modulistica standardizzata per l’effettuazione delle registrazioni previste.

ISOPAN SPA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 00_31/03/2026
------------	--	--------------------

III IL MODELLO ORGANIZZATIVO

3.1. Struttura

Il Modello 231 di **Isopan**, parte integrante dell'assetto organizzativo della Società, è il risultato della mappatura dei rischi effettuata attraverso una compiuta analisi delle aree sensibili, cui ha fatto seguito la definizione del sistema di controllo interno, attraverso l'individuazione e la predisposizione di specifici protocolli e di procedure operative diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione alla prevenzione dei reati presupposto.

Più in particolare, il Modello è così articolato:

A. la **Parte Generale**, che contiene:

- il contesto normativo di riferimento;
- il modello di *governance* di **Isopan**;
- il sistema di controllo interno adottato da **Isopan**;
- i criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- il piano di informazione e formazione;
- il sistema disciplinare e il relativo apparato sanzionatorio;
- l'individuazione e la nomina dell'Organismo di Vigilanza di **Isopan** con indicazione dei poteri, dei compiti e dei flussi informativi che lo riguardano.

B. la **Parte Speciale**, che è strutturata in Sezioni, ciascuna delle quali è dedicata a un Processo aziendale specifico. Per ciascun Processo sono individuate le **Aree a Rischio**, cioè quelle fasi operative in cui può potenzialmente manifestarsi una condotta illecita. All'interno di queste aree si collocano le **Attività Sensibili**, ossia quelle attività che, se svolte in modo scorretto, opaco o negligente, possono determinare la commissione dei Reati Presupposto. Seguono poi i **principi generali di comportamento** che i Destinatari del Modello sono tenuti a osservare nonché le procedure operative specifiche adottate da Isopan.

C. le **Procedure Operative Interne** definiscono per ciascuna Area di Rischio individuata, le regole comportamentali da seguire al fine di evitare la commissione dei reati presupposto ex D. Lgs. n. 231/2001.

Costituiscono, inoltre, parte integrante del Modello il **Codice Etico** adottato da Isopan, l'**Allegato A**, contenente l'elenco dettagliato dei reati presupposto previsti dal Decreto e l'**Allegato B**, contenente il sistema di flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

ISOPAN SPA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 00_31/03/2026
------------	--	--------------------

In generale, il sistema di controllo del Modello deve essere ispirato ai seguenti principi:

- *Verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione*: qualunque attività rientrante nelle aree a rischio deve essere adeguatamente documentata affinché si possano acquisire, in qualunque momento, informazioni in merito: *i.* alle principali fasi dell'operazione; *ii.* alle ragioni che hanno portato al suo compimento; *iii.* ai soggetti che ne hanno presidiato il compimento o hanno fornito le necessarie autorizzazioni;
- *Segregazione dei compiti*, affinché la gestione dei processi non sia demandata ad un unico soggetto;
- *Documentazione dei controlli*;
- *Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio*.

3.2. Destinatari

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, ai dipendenti, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima o sono legati alla Società da rapporti di collaborazione, consulenza o altro.

3.3. Adozione e aggiornamento

Essendo il Modello un “atto di emanazione dell’organo dirigente” (in conformità all’articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto), è rimessa all’organo direttivo della Società la responsabilità di approvarlo, modificarlo, integrarlo e recepirlo mediante apposita delibera.

3.4. Informazione e formazione

La Società predispone specifici interventi formativi rivolti ai dipendenti, al fine di assicurare un’adeguata conoscenza, comprensione e diffusione dei contenuti del Modello e del Codice Etico e di diffondere, altresì, una cultura aziendale orientata verso il perseguimento di una sempre maggiore trasparenza ed eticità.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

Ogni dipendente e collaboratore è infatti tenuto a: i) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello; ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all’efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

ISOPAN SPA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 00_31/03/2026
------------	--	--------------------

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove ed agevola - anche attraverso la partecipazione ad una specifica attività formativa - la conoscenza dei contenuti del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda del grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (ad esempio: partner commerciali, agenti e consulenti, distributori, procacciatori d'affari e altri collaboratori autonomi).

La Parte Generale del Modello ed il Codice Etico sono pubblicati sul sito web della Società.

Sulla intranet aziendale il Modello è pubblicato integralmente.

3.5. Sistema disciplinare

La predisposizione di un efficace sistema disciplinare per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello e del Codice Etico è condizione essenziale per garantire l'effettività del Modello stesso. Al riguardo, infatti, l'articolo 6, comma 2, lettera e), del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari determinate ai sensi del Decreto prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali, in quanto le regole imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, con lo scopo di regolamentare in senso etico le proprie condotte. In tale direzione, la Società ha adottato un sistema disciplinare mutuato da un regolamento interno di Gruppo e basato sulle seguenti linee d'indirizzo:

- il sistema disciplinare è diversamente strutturato a seconda dei soggetti destinatari e tenendo conto delle limitazioni dettate dalla legislazione vigente;
- il sistema disciplinare individua le sanzioni disciplinari da adottarsi nei confronti dei soggetti destinatari, nel rispetto delle relative disposizioni dei contratti collettivi e delle prescrizioni legislative applicabili;
- il sistema disciplinare prevede una apposita procedura di irrogazione delle sanzioni, nel rispetto delle procedure previste dalla legislazione locale e dei principi di proporzione (commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato) e di contraddittorio (assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato e la possibilità, una volta formulata la contestazione dell'addebito, di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento);

ISOPAN SPA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 00_31/03/2026
------------	--	--------------------

- il sistema disciplinare introduce idonee modalità di pubblicazione e di diffusione del relativo codice.

3.5.1. Principi generali

La Società ha adottato il presente sistema disciplinare (di seguito, il “*Sistema Disciplinare*”) istituendo un adeguato apparato sanzionatorio che si applica alle infrazioni concernenti le norme comportamentali e procedurali nonché le regole di condotta sancite nel Modello e nel Codice Etico.

Le sanzioni disciplinari sono rivolte e si applicano a tutti coloro che sono tenuti al rispetto delle predette norme e in particolare ai dipendenti, agli amministratori, ai sindaci, ai soci, ai collaboratori e consulenti esterni e alle terze parti che lavorano per e con la Società.

Le sanzioni disciplinari e le altre misure sanzionatorie previste per i soggetti non dipendenti, ma legati da forme di collaborazione con la Società dovranno essere adottate nel rispetto del principio di proporzionalità della sanzione che andrà valutato con riferimento ai seguenti parametri:

- la gravità della violazione, considerata sulla base delle caratteristiche della condotta, delle conseguenze derivanti alla Società sia al proprio interno sia nel rapporto con i terzi, nonché delle circostanze in cui si è verificata la violazione;
- l’elemento soggettivo della condotta, a seconda, cioè, che quest’ultima sia connotata da dolo o colpa (ulteriormente distinta in colpa lieve e colpa grave);
- l’eventuale reiterazione delle condotte inosservanti;
- la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il “prestatore” (subordinato, parasubordinato, dirigenziale, ecc.) tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.

L’applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall’esito di un eventuale procedimento penale o civile. I soggetti vengono sanzionati dalla Società se compiono atti od omissioni diretti inequivocabilmente a violare le regole comportamentali previste nel presente codice, anche se l’azione non si compie o l’evento o non si verifica.

La Società applica i Contratti Collettivi Nazionali di riferimento in vigore ed è a tale regolamentazione che occorre far riferimento, in via generale, per l’individuazione delle sanzioni da irrogare in caso di illecito disciplinare.

3.5.2. Sanzioni

Le sanzioni possono essere applicate nei confronti di chi ponga in essere condotte derivanti da:

ISOPAN SPA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 00_31/03/2026
------------	--	--------------------

- inosservanza delle procedure contenute nel Modello, volte a prevenire la commissione di reati;
- comportamenti costituenti le ipotesi di reato descritte nelle varie parti del Modello;
- inosservanza delle regole di condotta contenute nel Modello e nel Codice Etico, sia tramite un comportamento attivo che con un comportamento omissivo;
- mancanza o inesatta evidenza dell'attività svolta relativamente a modalità di documentazione e conservazione della stessa in modo tale da impedire e/o rendere difficoltosi gli accertamenti svolti tramite audit interni e quelli inerenti all'esatta applicazione del Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- violazione del sistema di controllo posto in essere mediante sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione prevista oppure impedendo il controllo delle informazioni e l'accesso alle stesse da parte dei soggetti a ciò preposti, inclusi i componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- mancata segnalazione delle avvenute infrazioni al Codice Etico e al Modello, di cui la persona sia venuta a conoscenza.

Resta in ogni caso salva ogni altra ipotesi di violazione enunciata sia nel Modello sia nel Codice Etico.

Tutte le sanzioni irrogate dovranno essere portate a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza.

Le violazioni riscontrate dall'Organismo di Vigilanza, prima ancora di dare luogo all'applicazione di una sanzione, dovranno essere contestate tempestivamente in forma scritta al soggetto interessato.

Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei lavoratori, nel rispetto dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e delle eventuali normative speciali sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL del settore.

Sanzioni nei confronti dei dirigenti

In via generale, anche per i dirigenti le misure sanzionatorie irrogabili sono quelle previste dal relativo CCNL.

Misure nei confronti degli Amministratori e del Collegio Sindacale

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Consiglio di Amministrazione affinché tale organo decida se prendere gli opportuni provvedimenti ivi inclusa, a titolo esemplificativo, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee ai sensi degli artt. 2392, 2409, 2476 c.c.

ISOPAN SPA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 00_31/03/2026
------------	--	--------------------

Se, invece, la violazione del Modello è commessa da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza procede ad informare lo stesso Consiglio di Amministrazione in relazione alla rilevanza della violazione ai sensi del d.lgs. 231/2001 e ad informare il Collegio Sindacale affinché provveda eventualmente a convocare l'assemblea dei soci ai sensi dell'art. 2406 c.c.

L'assemblea dei soci valuta se assumere le misure più idonee ai sensi degli artt. 2392, 2409, 2476 c.c.

Se, invece, la violazione del Modello è commessa da uno o più membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Consiglio di Amministrazione affinché tale organo decida se prendere gli opportuni provvedimenti ivi inclusa, a titolo esemplificativo, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee ai sensi dell'art. 2407 c.c.

Provvedimenti per inosservanze poste in essere dai fornitori, consulenti e terze parti

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, sono sanzionabili nei confronti dei fornitori e dei consulenti esterni e delle terze parti, la violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni del Modello richiamate contrattualmente.

Le predette violazioni comporteranno l'applicazione di sanzioni, tra cui la risoluzione del rapporto contrattuale e il risarcimento del danno, sanzioni che saranno commisurate al livello di responsabilità del consulente, collaboratore, fornitore o terza parte, all'intenzionalità del comportamento, alla gravità del medesimo, intendendosi con ciò la rilevanza degli obblighi violati e gli effetti ai quali la Società può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta censurata. Qualora con un solo atto siano commesse più infrazioni punite con sanzioni diverse, si applicherà la sanzione più grave.

Per la comminazione delle sanzioni applicabili ai fornitori, consulenti esterni e terze parti, dovrà essere inserita una specifica clausola contrattuale nei contratti di collaborazione, nelle lettere di incarico o negli altri documenti contrattuali in cui sia prevista la risoluzione del rapporto, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento per l'ipotesi in cui, dal comportamento del fornitore, collaboratore o terzo, discendano danni per la Società.

In caso di accertata violazione del Modello, la Società dovrà comunicare l'intervenuta risoluzione del contratto a mezzo raccomandata/PEC avente efficacia dalla data del ricevimento.

3.5.3. Il procedimento per l'accertamento delle sanzioni

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni è necessario mantenere la distinzione tra i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti.

ISOPAN SPA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 00_31/03/2026
------------	--	--------------------

Per i primi, il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dallo “*Statuto dei lavoratori*” (Legge n. 300/1970) e dal CCNL vigente. A tal fine anche per le violazioni delle regole del Modello è in ogni caso previsto il coinvolgimento dell’Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle sanzioni.

3.5.4. Pubblicazione e diffusione

Tutti i destinatari del regolamento sanzionatorio devono essere informati circa l’esistenza ed il contenuto del presente documento. In particolare, sarà compito della funzione Risorse Umane di Gruppo definire le modalità di comunicazione dello stesso.

ISOPAN SPA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 00_31/03/2026
------------	--	--------------------

IV ORGANISMO DI VIGILANZA

In ottemperanza a quanto previsto all'art. 6, comma 1, lettera b del Decreto – che prevede l'istituzione di un Organismo con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il relativo aggiornamento – la Società ha ritenuto di nominare un Organismo di Vigilanza collegiale dotato delle competenze necessarie allo svolgimento dell'incarico.

In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni, l'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento dei compiti che gli competono, si potrà avvalere del supporto anche di altre funzioni aziendali che di volta in volta saranno ritenute utili per l'espletamento dell'incarico di controllo affidato.

4.1. Requisiti

La Società affida all'Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza è dotato di poteri di iniziativa e controllo e opera in condizioni di autonomia, indipendenza (da ogni forma d'interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente della Società), professionalità e continuità d'azione.

Inoltre, l'OdV deve possedere degli specifici requisiti di onorabilità e svolgere la propria attività in assenza di conflitti di interessi con le funzioni aziendali e con il vertice della Società.

In ogni caso, costituiscono cause di ineleggibilità, e, in caso di elezione, cause di decadenza automatica:

1. il verificarsi di una delle condizioni previste dall'articolo 2382 del Codice Civile (interdizione, inabilitazione, fallimento, condanna a una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi);
2. l'essere coniuge, parente o affine fino al quarto grado di parentela di un soggetto che ricopra funzioni apicali della Società;
3. la condanna con sentenza anche non definitiva (compresa quella pronunciata ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale):
 - i. alla reclusione per un periodo non inferiore a un anno: i) per uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 267/1942 e s.m.i.; ii) per uno dei reati previsti dalla normativa in materia bancaria, finanziaria, mobiliare, dei mercati e degli strumenti di pagamento; iii) per un reato contro la pubblica amministrazione, la fede pubblica, il patrimonio, l'economia pubblica o il fisco;
 - ii. alla reclusione per un periodo non inferiore a due anni per qualsiasi reato non colposo;
 - iii. per uno o più reati tra quelli previsti e indicati nel Decreto, indipendentemente dal tipo di pena inflitta;
 - iv. per un reato che comporta una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;

ISOPAN SPA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 00_31/03/2026
------------	--	--------------------

4. coloro che hanno ricoperto la carica di membro del collegio sindacale di Società alle quali sono state applicate le sanzioni previste dall'articolo 9 del Decreto;
5. coloro nei confronti dei quali è stata applicata una delle misure di prevenzione previste dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55, e s.m.i..

Fatti salvi i casi di decadenza automatica, i membri dell'Organismo di Vigilanza non possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione se non per giusta causa, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Costituiscono giusta causa di revoca:

- una condanna della Società ai sensi del Decreto, o una sentenza di patteggiamento, qualora risulti che l'Organismo di Vigilanza abbia omesso di vigilare o abbia svolto in modo insufficiente le proprie mansioni ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera d) del Decreto;
- la violazione della riservatezza delle informazioni di cui sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni;
- la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive dell'Organismo di Vigilanza senza giustificato motivo.

In caso di dimissioni o decadenza automatica di un membro dell'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo ne dà tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione, che provvede senza indugio alle delibere del caso.

L'Organismo di Vigilanza si considera decaduto qualora la maggioranza dei suoi membri cessi di farne parte per dimissioni o per altri motivi. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede alla nuova nomina di tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza.

In presenza di gravi motivi di opportunità, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale e, se non coinvolti, degli altri membri dell'Organismo di Vigilanza, può disporre la sospensione dalla carica di uno o tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza, provvedendo tempestivamente alla nomina di un nuovo membro o dell'intero Organo *ad interim*.

L'Organismo di Vigilanza svolge la propria attività sulla base dei principi di autonomia e indipendenza, e si dota di uno specifico Regolamento che disciplina in particolare:

- i criteri di designazione e nomina;
- la permanenza in carica;
- le attività di vigilanza e controllo;
- la rendicontazione al Consiglio di Amministrazione delle attività e delle azioni intraprese;
- la documentazione dell'attività svolta.

4.2. Compiti e Poteri

I **compiti** che l'Organismo di Vigilanza è chiamato ad assolvere sono:

ISOPAN SPA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 00_31/03/2026
------------	--	--------------------

- verifica e vigilanza periodica della effettività, efficacia e adeguatezza del Modello, del Codice Etico e dei protocolli complementari;
- presentazione al Consiglio di Amministrazione delle proposte di aggiornamento del Modello, in conseguenza di novità normative rilevanti, nonché di eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello o significative modifiche dell'assetto interno della Società o delle modalità di svolgimento dell'attività di impresa, verificando l'effettiva implementazione delle modifiche e la relativa efficacia;
- verifica e accertamento delle informazioni riguardanti possibili violazioni del Modello e del Codice Etico che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi o dalle segnalazioni ricevute, tenendone adeguata traccia e raccogliendone la relativa documentazione;
- più in generale, attuare, in conformità con il Modello, un efficace flusso di informazioni agli organi sociali competenti in merito all'efficacia e al rispetto del Modello, in particolare redigere periodicamente una relazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione, evidenziando i problemi riscontrati e individuando le azioni correttive da intraprendere;
- comunicazione al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, delle violazioni accertate del Modello o del Codice Etico, proponendo l'applicazione di sanzioni e procedimenti disciplinari, nel rispetto delle norme e del CCNL vigenti;
- verifica dell'effettiva divulgazione e conoscenza del Modello e della formazione e sensibilizzazione del personale eventualmente assunto, nonché di tutti i destinatari, sull'osservanza delle relative disposizioni.

Per lo svolgimento dei compiti sopra elencati, l'Organismo di Vigilanza ha il **potere** di:

- interloquire, senza vincoli di subordinazione gerarchica che possano limitarne la sfera di operatività e/o condizionarne l'autonomia di giudizio, con ogni funzione aziendale;
- acquisire informazioni e documenti nei riguardi di qualunque funzione o area aziendale, a qualsiasi livello della stessa. In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso alla documentazione e ad ogni altra informazione aziendale che ritenga opportuna;
- accertare fatti e comportamenti costituenti violazioni del Modello o del Codice Etico o, più in generale, qualsiasi azione non in linea con i principi ivi prefissati;
- attuare specifici interventi periodici di controllo sia programmati che non programmati e anche a sorpresa nei confronti delle attività aziendali sensibili;
- avvalersi, se del caso, della consulenza e assistenza di soggetti non appartenenti alla compagine aziendale con piena facoltà di scelta dei propri consulenti.

All'Organismo di Vigilanza devono anche essere garantite le risorse finanziarie occorrenti per svolgere l'attività di verifica. Il Consiglio di Amministrazione approva, nel contesto di formazione del budget aziendale, un'adeguata dotazione di risorse finanziarie.

ISOPAN SPA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 00_31/03/2026
------------	--	--------------------

4.3. Flussi Informativi

Flussi informativi attivi: attività di reporting dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'implementazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e alla necessità di interventi modificativi.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- si riunisce per effettuare le verifiche in materia di rispetto dei principi e delle norme di comportamento previste nel Codice Etico, nel Modello e nei protocolli specifici;
- con cadenza annuale procede a stilare la relazione che sintetizza le attività svolte in corso d'anno e che verrà trasmessa al Consiglio di Amministrazione alla chiusura dell'esercizio;
- segnala immediatamente le conclusioni relative alle verifiche effettuate segnalando le problematiche emerse e i provvedimenti da adottare per correggere tali situazioni;
- segnala immediatamente al Consiglio di Amministrazione la necessità di procedere alle integrazioni e agli aggiornamenti del Modello 231.

Flussi informativi passivi: attività di reporting verso l'OdV

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del Decreto.

In particolare, i responsabili delle funzioni aziendali della Società hanno l'obbligo di segnalare all'OdV le possibili situazioni che potrebbero esporre la Società al rischio di reato e fornire, inoltre, una costante e immediata comunicazione delle nuove circostanze idonee a variare o ad estendere le aree a rischio di realizzazione di reati presupposto ai sensi del Decreto.

A titolo esemplificativo, i responsabili aziendali provvedono a segnalare all'Organismo di Vigilanza le informazioni relative:

- a. alle comunicazioni dei procedimenti disciplinari per fatti commessi in violazione delle prescrizioni contenute nel Modello;
- b. ai provvedimenti o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini anche nei confronti di ignoti per i reati presupposto di cui al Decreto 231;
- c. alle comunicazioni in ordine alla variazione della struttura organizzativa, dei poteri e delle deleghe;
- d. ai verbali delle riunioni dell'Assemblea e del Consiglio di Amministrazione che possono rilevare ai sensi del Decreto 231;
- e. alle eventuali segnalazioni emerse nel corso degli audit interni svolti in concomitanza con il rinnovo delle certificazioni del Sistema di Gestione Integrato, o nei piani di azione elaborati ai fini dell'implementazione del Sistema;

ISOPAN SPA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 00_31/03/2026
------------	--	--------------------

- f. a suggerimenti e ad integrazioni da apportare alla regolamentazione in essere, al fine di rendere il presente Modello organizzativo sempre più incisivo;
- g. all'eventuale necessità – motivata – di modifiche ai protocolli adottati, in particolare a fronte di modifiche nello svolgimento delle attività identificate dal Modello come sensibili;
- h. alle attività – svolte o in corso di svolgimento – per la pubblicità del Modello, in particolare nei confronti del personale di nuova assunzione e dei consulenti/fornitori.

Analogo obbligo informativo sussiste in capo a tutti i Dipendenti in riferimento a fatti o circostanze riscontrati nell'espletamento della propria attività e meritevoli di segnalazione ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Più in particolare, i responsabili aziendali e i Dipendenti devono in ogni caso trasmettere all'OdV i flussi informativi indicati, per ogni area a rischio, nell'Allegato B contenente il relativo sistema, attenendosi alle tempistiche ivi indicate.

Con riferimento, infine, ai consulenti e gli altri destinatari del Modello esterni alla Società, essi sono tenuti a una **informativa immediata direttamente all'Organismo di Vigilanza**, tramite l'indirizzo e-mail compliance@mannigroup.com o il sistema di whistleblowing, nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta tale da configurare comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello. Tale obbligo deve essere specificato nei contratti che legano tali soggetti alla Società.