

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D.LGS. 231/01**

Cochlear Italia S.r.l.

Parte Generale

Bologna, 24 marzo 2022

Documento di proprietà di Cochlear Italia S.r.l. Nessuna parte del documento può essere riprodotta o diffusa, in tutto o in parte, con qualsiasi mezzo, senza il previo consenso di Cochlear Italia S.r.l.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI COCHLEAR ITALIA S.R.L.
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO n. 231/2001**
Parte Generale
SOMMARIO

1. INTRODUZIONE	4
1.1 Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 - La responsabilità amministrativa degli Enti e delle associazioni.....	4
1.2 Adozione del Modello	12
1.2.1. I Destinatari.....	13
1.2.2. Parti Terze.....	13
1.3 Principi generali del Modello	14
1.4 Il Modello di Cochlear Italia S.r.l.	14
1.5 Reati commessi all'estero	15
2. MAPPATURA DEI RISCHI.....	15
2.1 Premessa	15
2.2 Individuazione ed Analisi dei rischi e dei protocolli.....	15
2.3 La definizione di “rischio accettabile”	17
2.4 Mappa delle aree aziendali a rischio	17
2.5 Analisi dei rischi potenziali	17
2.6 Valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi.....	18
2.7 Rilevazione e mappatura dei rischi	18
3. VALORI E REGOLE DI COMPORTAMENTO.....	18
3.1 Codice Etico	18
4. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	18
4.1 Organismo di Vigilanza (OdV).....	18
4.2 Composizione e nomina dell'OdV.....	19
4.3 Competenze.....	19
4.4 Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza di Cochlear.....	20
4.4.1. Cause di (in)eleggibilità, decadenza e sospensione dei membri dell'Organismo di Vigilanza	20
4.5 Funzioni e poteri.....	21
4.5.1. Verifiche periodiche.....	22
4.6 Flussi informativi interni	23
4.6.1. Reporting nei confronti degli organi societari.....	23
4.6.2. Obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza	23
4.6.3. Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi.....	24
4.7 Verifiche sul funzionamento e l'efficacia del Modello.....	25
4.8 Sistema delle deleghe.....	26
4.9 Conservazione delle informazioni.....	26
5. DIFFUSIONE ED ATTUAZIONE DEL MODELLO.....	26
5.1 Piano di comunicazione interna.....	26
5.1.1. Comunicazione ai componenti degli Organi Sociali.....	27
5.1.2. Comunicazione ai Dirigenti	27
5.1.3. Comunicazione a tutti gli altri dipendenti	27
5.1.4. Formazione del personale.....	27
5.1.5. Formazione e comunicazione elettronica	27
5.2 Comunicazione a terzi	27
5.2.1. Formazione delle Parti Terze e dei partner commerciali	27
6. SISTEMA DISCIPLINARE	28
6.1 Principi generali e criteri di irrogazione delle sanzioni	28
6.2 Soggetti Destinatari	28
6.3 Sanzioni.....	28
6.3.1. Sanzioni nei confronti dei Soggetti Sottoposti (esclusi i dirigenti)	29

6.3.1.1.	Sanzioni	29
6.3.2.	Sanzioni nei confronti dei Dirigenti	30
6.3.2.1.	Sanzioni	31
6.3.3.	Misure di tutela	31
6.3.4.	Sanzioni nei confronti delle Parti Terze.....	32
6.4	Procedimento sanzionatorio	32

1. INTRODUZIONE

1.1 Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 - La responsabilità amministrativa degli Enti e delle associazioni.

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche detto il “**Decreto**”), emanato in esecuzione della delega di cui alla legge n. 300/2000, ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico il regime della “*responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”.

Tale tipo di responsabilità discende dalla commissione, da parte di un soggetto che rivesta posizione apicale all'interno dell'Ente, o da parte di un dipendente, di uno dei reati specificamente elencati nel Decreto stesso.

Affinché si configuri la responsabilità amministrativa dell'Ente è necessario altresì che il reato sia compiuto nel suo interesse, o che esso ne abbia tratto vantaggio.

L'istituzione di tale tipo di responsabilità nasce, infatti, dalla considerazione che frequentemente le condotte illecite commesse all'interno dell'Ente, lungi dal conseguire ad un'iniziativa privata del singolo, rientrano piuttosto nell'ambito di una diffusa *politica interna* e conseguono a decisioni di vertice dell'Ente medesimo.

Essa ha segnato peraltro l'adeguamento, da parte dell'ordinamento italiano, ad una serie di convenzioni internazionali alle quali l'Italia aveva a suo tempo aderito, tra le quali emerge in particolare la Convenzione OCSE per la lotta alla corruzione internazionale.

Prima dell'introduzione di tale disciplina legislativa, gli enti non erano soggetti, secondo la legge italiana, a responsabilità di tipo penale-amministrativo e solo le persone fisiche (amministratori, dirigenti, collaboratori, ecc.) potevano essere perseguite per l'eventuale commissione di reati nell'interesse della compagine societaria.

Sebbene la responsabilità sia definita come “amministrativa”, essa presenta in realtà forti analogie con la responsabilità penale, in quanto sorge per effetto della commissione di un reato e viene accertata dal giudice penale con sentenza emessa in esito ad un procedimento penale.

Quanto ai soggetti la cui condotta assume rilevanza ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. 231/2001, si tratta di:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dell'Ente (cd. “apicali”, art. 5 comma 1, lett. a);
- persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cd. “sottoposti”, art. 5 comma 1, lett. b).

La responsabilità dell'Ente non sussiste se i soggetti citati hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi estranei all'assetto organizzativo e alla compagine societaria (art. 5, comma 2), nonché qualora il reato sia stato commesso da soggetti diversi da quelli citati.

Affinché il reato sia imputabile all'Ente, pertanto, occorre che esso sia a quest'ultimo ricollegabile sul piano oggettivo e che quindi derivi da una manifestazione di volontà o, quanto meno, da una “colpa di organizzazione”, intesa come carenza o mancata adozione delle cautele necessarie ad evitare la commissione di reati.

Proprio per tale diretta imputabilità del reato alla Società, l'art. 8 del Decreto prevede che gli enti siano responsabili anche laddove la persona fisica che ha commesso il fatto non sia identificata o non sia imputabile, oppure il reato si estingua per causa diversa dall'amnistia.

In ogni caso, la responsabilità amministrativa dell'Ente, qualora riscontrata, si aggiunge a quella penale della persona fisica che ha commesso il reato e a quella civile per il risarcimento del danno.

Tale responsabilità amministrativa degli enti è configurabile anche in relazione ai reati commessi all'estero, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato (art. 4 D.Lgs. 231/01).

La giurisprudenza ha inoltre affrontato la questione relativa all'applicabilità del D. Lgs. 231/2001 ai Gruppi di Società.

Sul tema si è pronunciata la Corte di Cassazione (sentenza n. 24583, del 17 novembre 2010 (dep. 20.6.2011), Sezione V Penale), affermando che la Capogruppo o altre società del Gruppo, possono essere chiamate a rispondere, ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001, per il reato commesso nell'ambito dell'attività di altra società del Gruppo, purché nella sua consumazione concorra una persona fisica che agisca per loro conto, perseguendo anche l'interesse di queste ultime: *"In effetti la holding o altre società del gruppo possono rispondere ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001, ma è necessario che il soggetto che agisce per conto delle stesse concorra con il soggetto che commette il reato; insomma non è sufficiente un generico riferimento al gruppo per affermare la responsabilità della società ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001"*.

Ed ancora recentemente: *"nulla, infatti, legittima la presunzione della coincidenza dell'interesse di gruppo con quello immediato delle singole società controllate: al contrario, all'uopo occorre sempre una attenta disamina delle circostanze del caso concreto, onde verificare se, effettivamente, la controllante abbia avuto interesse o tratto vantaggio dall'azione della singola controllata"*¹.

In punto di adozione dei Modelli organizzativi, la giurisprudenza si è espressa nel senso di ritenere *"con riferimento ai gruppi di società, che ciascuna di esse, ovvero sia la holding che le controllate, ha l'onere di adottare un autonomo ed adeguato modello organizzativo, a prescindere dall'opportunità, evidenziata anche dalla dottrina, di coordinare le varie iniziative assunte al riguardo. [...] in quanto la responsabilità dell'ente per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio non è una forma di responsabilità oggettiva, essendo previsto necessariamente, per la sua configurabilità, la sussistenza della cosiddetta "colpa di organizzazione" della persona giuridica, osservando che "il riscontro di un tale deficit organizzativo consente una piana e agevole imputazione all'ente dell'illecito penale realizzato nel suo ambito operativo"*².

Sul punto, le Linee Guida Confindustria, partendo dal presupposto che il "gruppo", nell'ordinamento italiano, viene considerato unitariamente solo nella prospettiva economica e non anche in quella giuridica, escludono, in linea con la giurisprudenza, che sia possibile affermare una responsabilità diretta dello stesso, non potendosi il gruppo peraltro inquadrare tra i soggetti di cui all'art. 1 del D.Lgs. n. 231/2001.

Per converso, si legge nel Documento di Confindustria, gli enti che compongono il gruppo possono essere chiamati a rispondere dei reati commessi nello svolgimento dell'attività d'impresa e, in una tale ottica, si è posto il problema di individuare le condizioni in presenza delle quali del reato commesso nell'ambito di una società del gruppo possano esserne chiamate a risponderne le altre società, in particolare la capogruppo.

Esclusa la sussistenza di una posizione di garanzia in capo ai vertici della holding, relativa all'impedimento della commissione di illeciti nell'ambito delle società dalla stessa controllate, la controllante potrà essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata qualora:

- sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante;

¹ Corte di Cassazione, II sezione penale, n. 52316, del 9 dicembre 2016

² Corte di Cassazione, II sezione penale, n. 52316, del 9 dicembre 2016

- persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante (Cass., V sez. pen., sent. n. 52316 del 2016), provato in maniera concreta e specifica.

Le Linee Guida Confindustria precisano inoltre che ciascuna società del gruppo, in quanto singolarmente destinataria dei precetti del Decreto 231, è chiamata a svolgere autonomamente l'attività di predisposizione e revisione del proprio Modello organizzativo, ma tale attività potrà essere condotta anche in base alle indicazioni ed alle modalità attuative previste da parte della capogruppo in funzione dell'assetto organizzativo e operativo di gruppo. Questo tuttavia non deve determinare una limitazione di autonomia da parte delle società controllate nell'adozione del Modello.

Il Decreto prevede l'applicazione, a carico dell'Ente che sia ritenuto responsabile, di una pluralità di sanzioni amministrative (Capo I, Sezione II):

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e l'eventuale revoca di quelli già concessi e infine il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca del prezzo o del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza di condanna.

Quanto alla tipologia di reati cui si applica la disciplina in esame, il decreto così come integrato alla data di adozione del presente Modello, si riferisce esclusivamente ad alcune fattispecie, che è possibile inquadrare logicamente come segue:

Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24, D.Lgs. 231/01).

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato (art. 316-ter c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro Ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.).

Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis, D.Lgs. 231/2001)

- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.);
- Documenti informatici (art. 491 bis c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies).

Reati di criminalità organizzata (art. 24 ter, D.Lgs. 231/2001).

- Associazione per delinquere (artt. 416, 600, 601, 602 c.p.);

- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.);
- Scambio elettorale politico e mafioso (art. 416 ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 9.10.1990, n. 309);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.).

Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 25, D.Lgs. 231/01).

- Peculato (art. 314 c.p.) (quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea);
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) (quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un Pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Abuso d'ufficio (art. 323) (quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione ed istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.).

Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis, D.Lgs. 231/01).

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede. (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati. (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli o disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Reati contro l'industria e il commercio (art. 25 bis, 1, D.Lgs. 231/2001).

- Turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.);
- Frode contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.);

- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.).

Reati societari (art. 25-ter, D.Lgs. 231/01).

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Falso in prospetto (art. 173 bis D.lgs. 58/1998.);
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 27 comma 2 d.lgs. 39/2010);
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.).

Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater, D.Lgs. 231/01).

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinques c.p.);
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270-quinquies.1 c.p.);
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-quinquies.2 c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- Cospirazione politica mediante cospirazione (art. 305 c.p.);
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (legge n. 342/1976, art. 1);
- Danneggiamento delle installazioni a terra (legge n. 342/1976, art. 2);
- Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5);
- Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo New York 9 dicembre 1999 (art. 2).

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater-1, D.Lgs. 231/01).

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis).

Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D.Lgs. 231/01)

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);

- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).

Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies, D.Lgs. 231/01).

- Abuso di informazioni privilegiate (D.Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 184);
- Manipolazione del mercato (D.Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 185).

Reati colposi commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies, D.Lgs. 231/2001).

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose, gravi o gravissime (art. 590 c.p.).

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies, D.Lgs. 231/2001)³.

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.).

Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies 1, D.Lgs. 231/2001).

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dal contante (493 ter c.p.)
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici costruiti e progettati principalmente per commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (493 quater c.p.);
- Frode informatica 640 ter c.p.).

Reati Transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10).

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies, D.Lgs. 231/2001).

- Immissione in sistemi di reti telematiche, a disposizione del pubblico, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta o di parte di essa (art. 171 comma 1, lett. a-bis), Legge 633/1941);

³ Il Decreto n. 195/2021, modificando gli articoli 648, 648 bis, 648 ter e 648 ter.1 del Codice Penale, ha ampliato l'area di applicazione dei reati di ricettazione e riciclaggio, i quali dovranno ritenersi sussistenti anche quando i relativi reati presupposto saranno delitti colposi o contravvenzioni

- Reati di cui al punto precedente commessi in riferimento ad un'opera altrui non destinata alla pubblicazione, ovvero con usurpazione della paternità dell'opera, ovvero con deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera medesima, qualora ne risulti offesa all'onore o alla reputazione dell'autore (art. 171, comma 3, Legge 633/1941);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi intesi unicamente a consentire o facilitare la rimozione arbitraria o l'elusione funzionale di dispositivi applicati a protezione di un programma per elaboratori (art. 171-bis, comma 1, Legge 633/1941);
- Riproduzione, trasferimenti su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico del contenuto di una banca di dati in violazione delle disposizioni di cui agli articoli 64-quinquies e 64-sexies della Legge 633/1941, al fine di trarne profitto e su supporti non contrassegnati SIAE; estrazione o reimpiego della banca di dati in violazione delle disposizioni di cui agli articoli 102-bis e 102-ter Legge 633/41; distribuzione, vendita e concessione in locazione della banca di dati (art. 171-bis, comma 2, Legge 633/1941);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di un'opera dell'ingegno destinata al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio, dischi nastri o supporti analoghi ovvero ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; abusiva riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico, con qualsiasi procedimento, di opere, o parti di opere, letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico-musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; detenzione per la vendita o la distribuzione, messa in commercio, concessione in noleggio o comunque cessione a qualsiasi titolo, proiezione in pubblico, trasmissione a mezzo della televisione con qualsiasi procedimento, trasmissione a mezzo della radio, ascolto in pubblico delle duplicazioni o riproduzioni abusive menzionate; detenzione per la vendita o la distribuzione, messa in commercio, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, trasmissione a mezzo della radio o della televisione con qualsiasi procedimento, di videocassette, musicassette, qualsiasi supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive o sequenze di immagini in movimento, o di altro supporto per il quale è prescritta, ai sensi della Legge 633/1941, l'apposizione di contrassegno SIAE, privi del contrassegno medesimo o dotati di contrassegno contraffatto o alterato; ritrasmissione o diffusione con qualsiasi mezzo, in assenza di accordo con il legittimo distributore, di un servizio criptato ricevuto per mezzo di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni ad accesso condizionato; introduzione nel territorio dello Stato, detenzione per la vendita o la distribuzione, distribuzione, vendita, concessione in noleggio, cessione a qualsiasi titolo, promozione commerciale, installazione di dispositivi o elementi di decodificazione speciale che consentono l'accesso ad un servizio criptato senza il pagamento del canone dovuto; fabbricazione, importazione, distribuzione, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, pubblicizzazione per la vendita o il noleggio, o detenzione per scopi commerciali, di attrezzature, prodotti o componenti, ovvero prestazione di servizi che abbiano la prevalente finalità o l'uso commerciale di eludere efficaci misure tecnologiche di cui all' art. 102-quater, Legge 633/1941 ovvero siano principalmente progettati, prodotti, adattati o realizzati con la finalità di rendere possibile o facilitare l'elusione di predette misure; rimozione abusiva o alterazione delle informazioni elettroniche di cui all'articolo 102-quinquies, ovvero distribuzione, importazione a fini di distribuzione, diffusione per radio o per televisione, comunicazione o messa a disposizione del pubblico di opere o altri materiali protetti dai quali siano state rimosse o alterate le informazioni elettroniche stesse (art. 171-ter comma 1, Legge 633/1941);
- Riproduzione, duplicazione, trasmissione o abusiva diffusione, vendita o messa in commercio, cessione a qualsiasi titolo o abusiva importazione di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; comunicazione al pubblico, a fini di lucro, immettendola in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa; commissione di uno dei reati di cui al punto precedente esercitando in forma imprenditoriale attività di riproduzione, distribuzione, vendita o commercializzazione, importazione di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; promozione o organizzazione delle attività illecite di cui al punto precedente (art. 171-ter comma 2, Legge 633/1941);
- Mancata comunicazione alla SIAE, da parte di produttori o importatori dei supporti non soggetti al contrassegno di cui all'articolo 181-bis Legge 633/1941, entro trenta giorni dalla data di immissione

in commercio sul territorio nazionale o di importazione, dei dati necessari alla univoca identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione sull'assolvimento degli obblighi di cui all'art. 181-bis, comma 2 di detti dati (art. 171-septies, Legge 633/1941);

- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzazione per uso pubblico e privato apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies, Legge 633/1941).

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies, D.Lgs. 231/2001).

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

Reati ambientali (art. 25 undecies D. Lgs. 231/2001).

- Inquinamento ambientale (Art. 452 bis c.p.);
- Disastro ambientale (Art. 452 quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (Art. 452 quinquies c.p.);
- Circostanze aggravanti (Art. 452 octies c.p.);
- Traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (Art. 452 sexies c.p.)
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (Art. 727-bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (Art. 733-bis c.p.);
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (art.1, art. 2, art. 3 bis e art. 6 Lg. 7.2.1992 n. 150);
- Scarico idrico di sostanze pericolose in violazione delle prescrizioni contenute nell'autorizzazione (art. 137, co. 3, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152) e dei limiti tabellari per talune sostanze (art. 137, co. 5, primo periodo, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Scarico di sostanze vietate in acque marine da parte di navi od aeromobili (art. 137, co. 13, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Scarico idrico di talune sostanze pericolose in assenza di autorizzazione o con autorizzazione sospesa o revocata (art. 137, co. 2, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Scarico idrico in violazione dei limiti tabellari per talune sostanze particolarmente pericolose (art. 137, co. 5 secondo periodo, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Scarico sul suolo, nel sottosuolo o in acque sotterranee (art. 137, co. 11, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Gestione abusiva di rifiuti non pericolosi (art. 256, co. 1 lett. a, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152) e deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256, co. 6, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Gestione abusiva di rifiuti pericolosi (art. 256, co. 1 lett. b, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152); realizzazione e gestione di discarica abusiva di rifiuti non pericolosi (art. 256, co. 3, primo periodo, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152); miscelazione di rifiuti (art. 256, co. 5, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Realizzazione e gestione di discarica abusiva di rifiuti pericolosi (art. 256, co. 3, secondo periodo, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (art. 257, , D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259. D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI – area movimentazione nel trasporto di rifiuti (art. 260-bis, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Inquinamento atmosferico (comma 5 dell'art. 279, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive (Art. 3 della L. 549/1993);
- Inquinamento colposo provocato da navi (art. 9, D. Lgs. 202/2007);

- Inquinamento doloso provocato da navi (art. 8, D. Lgs. 202/2007); danni permanenti da inquinamento colposo (art. 9, comma 2, D. Lgs. 202/2007).

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies D.Lgs. 231/2001).

- Art. 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286;
- Art. 12, commi 3, 3-bis e 3-ter, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286;
- Art. 12, comma 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

Razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies)

- Legge n. 654/1975 - Ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale.

Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies)

- Legge n. 401/1989 - Interventi nel settore del giuoco e delle scommesse clandestini e tutela della correttezza nello svolgimento di manifestazioni sportive.

Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies D.Lgs. 231/2001).

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (Art. 2, D.Lgs. n. 74/2000);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (Art. 3, D.Lgs. n. 74/2000);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (Art. 8, D.Lgs. n. 74/2000);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (Art. 10, D.Lgs. n. 74/2000);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (Art. 11, D.Lgs. n. 74/2000).

Se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- Dichiarazione infedele previsto (Art. 4, D.Lgs. n. 74/2000);
- Omessa dichiarazione (Art. 5, D.Lgs. n. 74/2000);
- Indebita compensazione (Art. 10-quater, D.Lgs. n. 74/2000)

Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies).

- Contrabbando (D.P.R. n. 43/1973)⁴

1.2 Adozione del Modello

Il Consiglio di Amministrazione di Cochlear Italia S.r.l. ("Cochlear" o la "Società"), ha approvato in data 11 Luglio 2006 la prima versione del "Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001" ("Modello" o "MOC") per sintetizzare il complesso di regole, strumenti e attività idonee a prevenire comportamenti illeciti secondo il Decreto Legislativo n. 231/2001 ("Decreto"). Successivamente, con deliberazione del 28 maggio 2010 il Consiglio di Amministrazione della Società ha aggiornato il Modello ed ha delegato l'Amministratore Delegato della società a creare nuove procedure e ad apportare modifiche ed integrazioni alle stesse ogni qual volta richiesto dall'evoluzione della normativa o da mutamenti dell'attività

⁴ Nello specifico i reati di contrabbando sono disciplinati nel Titolo VII Capo I del Testo Unico delle Legge Doganale, D.P.R. 43/1973 (di seguito anche TULD) agli artt. da 282 a 301. Si segnala tuttavia che il c.d. Decreto Depenalizzazione (D.lgs. 15 gennaio 2016, n. 8) ha depenalizzato le fattispecie di contrabbando soggette alla sola pena pecuniaria, trasformandole pertanto in illeciti amministrativi (salve le circostanze di cui ai punti (ii) e (iii) che seguono).

Di conseguenza rientrano nel novero dei reati rilevanti ai fini del D.lgs. n. 231 del 2001 unicamente:

- i reati previsti dal TULD che prevedono una pena detentiva (artt. 291-bis, 291-quater);
- i reati previsti dal TULD commessi in presenza di una o più delle circostanze aggravanti previste dall'art. 295 del medesimo TULD;
- i reati previsti dal Titolo VII Capo I del TULD laddove si superino di 10 mila Euro i diritti di confine evasi, ai sensi di quanto previsto dall'art. 1, comma 4, del D.Lgs. n. 8/2016.

aziendale o quando ritenuto opportuno, anche su indicazione dell'Organismo di Vigilanza, con obbligo per l'Amministratore Delegato di richiedere delibera di conferma da parte del C.d.A. alla prima riunione utile.

Inoltre, il presente Modello è stato aggiornato nel corso dell'anno 2018, ed infine approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 14 dicembre 2018.

Da ultimo, il presente Modello è stato aggiornato nel corso dell'anno 2021, ed infine approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 24 marzo 2022.

L'adozione del Modello è resa necessaria sia per rendere la Società pienamente aderente alle disposizioni del Decreto allo scopo di costruire e mantenere attivo un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo, volto alla prevenzione della commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto.

Il Modello è stato elaborato in aderenza ai dettami del Decreto ed alle linee guida elaborate dalle associazioni di categoria, in particolare le indicazioni di Confindustria nel documento *"Linee guida per la costituzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo"* del 7 marzo 2002 (e successivi aggiornamenti, tra cui da ultimo quello del giugno 2021) nonché quelle di Assobiomedica nel documento *"linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. N. 231/2001"* del 25 febbraio 2003 (e successivi aggiornamenti) e del Codice Etico di "Confindustria dispositivi medici" del settembre 2020.

Questo documento è redatto anche al fine di illustrare la comprensione del sistema di organizzazione, gestione e controllo della Società attraverso un quadro di riferimento in cui sono evidenziate le informazioni più aggiornate sulle scelte e gli strumenti in essere in Società.

1.2.1. I Destinatari

Nel presente documento, per destinatari del Modello (*"Destinatari"*) si intendono tutti coloro che rivestono, in Cochlear, funzioni di rappresentanza e direzione ovvero gestione e controllo (anche di fatto), nonché i Destinatari, sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali ovvero i dipendenti.

I rapporti con soggetti esterni che si trovano ad operare con essa o nel suo interesse sono, in particolare, regolati nel proseguo (par. 1.2.2 Parti Terze). Per "processi" si intendono quelle attività che sono rilevanti per la potenziale commissione dei reati considerati dal Decreto (i c.d. "reati presupposto").

1.2.2. Parti Terze

Cochlear si avvale, per il perseguimento dei propri obiettivi, anche di soggetti esterni alla realtà aziendale (di seguito "Parti Terze"). In particolare il modello commerciale di Cochlear si avvale della collaborazione di negozi di audioprotesi o similia.

Nei rapporti contrattuali con collaboratori, fornitori, consulenti, partner ed eventuali agenti e/o distributori che, in quanto soggetti esterni alla struttura organizzativa, non sono destinatari del MOC, saranno inserite apposite clausole contrattuali.

I contratti stipulati con Parti Terze devono sempre rispondere a un'esigenza effettiva della Società e i soggetti esterni devono essere adeguatamente selezionati secondo criteri di valutazione oggettivi di qualità, competenza e professionalità nonché in ossequio ai principi di correttezza e trasparenza.

Le fasi di stipula del contratto, di pagamento del compenso e di verifica della prestazione sono svolte in stretta osservanza dei principi sopra richiamati.

In ogni caso, non saranno stipulati o rinnovati contratti di fornitura di servizi e di consulenza con soggetti:

- condannati con sentenza non definitiva per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 ovvero di Leggi Speciali generanti la responsabilità amministrativa degli enti giuridici;
- condannati con sentenza definitiva per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 ovvero di Leggi Speciali generanti la responsabilità amministrativa degli enti giuridici.

Cochlear si riserva inoltre la facoltà di non stipulare o rinnovare contratti di fornitura e consulenza con soggetti:

- sottoposti ad indagini per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 ovvero di Leggi Speciali generanti la responsabilità amministrativa degli enti giuridici;
- sottoposti a giudizio per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 ovvero di Leggi Speciali generanti la responsabilità amministrativa degli enti giuridici.

A tal fine, nei contratti potrà essere prevista un'apposita clausola con la quale il contraente si impegna a rispettare il Modello e il Codice Etico e ad astenersi da qualsivoglia comportamento atto a configurare le ipotesi di reato indicate nel D.Lgs. 231/01.

1.3 Principi generali del Modello

Il Modello adottato dalla Società si fonda sui seguenti principi generali:

- a) **Conoscenza dei rischi** attraverso la mappatura dei «processi sensibili» della Società e la valutazione del livello di rischio.
- b) **Definizione di valori e regole di comportamento**, raccolti nel Codice Etico e nelle procedure aziendali, manuali ed informatiche.
- c) **Chiara attribuzione dei ruoli e dei poteri**, mediante una struttura organizzativa, un sistema di poteri di deleghe e di procure chiara e trasparente, con indicazione, quando richiesto, dei limiti di approvazione delle spese.
- d) **Condivisione delle regole di governance e gestione**, descritte negli statuti degli organi sociali miranti ad assicurare un adeguato livello di collegialità al processo decisionale.
- e) **Attuazione di un efficace sistema di controllo interno**, basato sulle seguenti regole:
 - ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, coerente e congrua, e adeguatamente supportata a livello documentale affinché si possa procedere, in ogni momento, a controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, registrato e verificato l'operazione stessa;
 - nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo, in modo da rispettare il principio della separazione delle funzioni;
 - i poteri autorizzativi devono essere attribuiti coerentemente con le responsabilità assegnate;
 - il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli, compresa la supervisione.
- f) **Attività di sorveglianza** sull'efficacia del sistema di controllo e, più in generale, sull'intero Modello:
 - l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza alla Società del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del presente Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del Decreto;
 - la messa a disposizione a favore dell'Organismo di Vigilanza di risorse adeguate affinché sia supportato nei compiti affidatigli per raggiungere i risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
 - l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (i.e. controllo ex post);
 - l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite.
- g) **Comunicazione trasparente e diffusa** dei valori, dei principi e delle regole, accompagnata, ove necessario, da attività di **specific formazine** sugli strumenti che compongono il Modello e che la Società e il Gruppo attuano per prevenire tutti i comportamenti illeciti.
- h) Applicazione di **meccanismi disciplinari e sanzionatori**, per comportamenti non allineati alle norme o agli standard aziendali definiti dal contratto collettivo nazionale applicabile, dal Codice Etico, dal Modello e/o dalle procedure interne.

1.4 Il Modello di Cochlear Italia S.r.l.

Cochlear ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello in quanto tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che, al di là delle prescrizioni di legge, la sua adozione possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di Cochlear affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio dei Reati contemplati dal Decreto.

Il Modello intende configurare un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo, *ex ante* ed *ex post*, volto a prevenire e ridurre il rischio di commissione dei Reati.

Tra le finalità del Modello vi è quella di radicare nei dipendenti, organi sociali, consulenti e partner, che operino per conto o nell'interesse della società nell'ambito delle aree di attività a rischio, il rispetto dei ruoli, delle modalità operative, dei protocolli e, in altre parole, del Modello organizzativo adottato e la consapevolezza del valore sociale di tale Modello al fine di prevenire la commissione dei reati.

1.5 Reati commessi all'estero

Ai sensi dell'art. 4 del Decreto, la Società può essere chiamata a rispondere in Italia – anche qualora i reati presupposto siano commessi all'estero.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del Decreto) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- a) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla Società;
- b) la Società deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) la Società può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro la società solo se la richiesta è formulata anche nei confronti della società stessa). Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli del Decreto in cui vengono riportati i Reati Presupposto, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del Decreto - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la Società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- d) se sussistono i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, la Società risponde purché, nei suoi confronti, non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

2. MAPPATURA DEI RISCHI

2.1 Premessa

Il Modello della Società è stato implementato tenendo conto di una effettiva compatibilità dello stesso con l'attuale organizzazione aziendale, in modo da integrarsi efficientemente con l'operatività della Società, subendo all'occorrenza, in modo elastico, le dovute modifiche.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza di cui si tratterà più in dettaglio di seguito, è munito dei poteri necessari ai fini dell'attività di monitoraggio e verifica del Modello.

Come suggerito dalle linee guida di Confindustria e di Confindustria Dispositivi Medici di cui Cochlear è associata, la creazione e l'implementazione di un sistema di gestione del rischio, prevede i seguenti elementi e passaggi:

- individuazione ed analisi dei rischi e dei protocolli;
- individuazione delle componenti necessarie al sistema;
- individuazione, regolamentazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza;
- definizione del Codice Etico;
- definizione del sistema sanzionatorio specifico;

2.2 Individuazione ed Analisi dei rischi e dei protocolli

Ai fini della predisposizione del Modello, in primo luogo, Cochlear ha compiuto l'individuazione dei comportamenti a rischio rispetto alle funzioni aziendali ed ai reati contemplati dal Decreto a queste collegati.

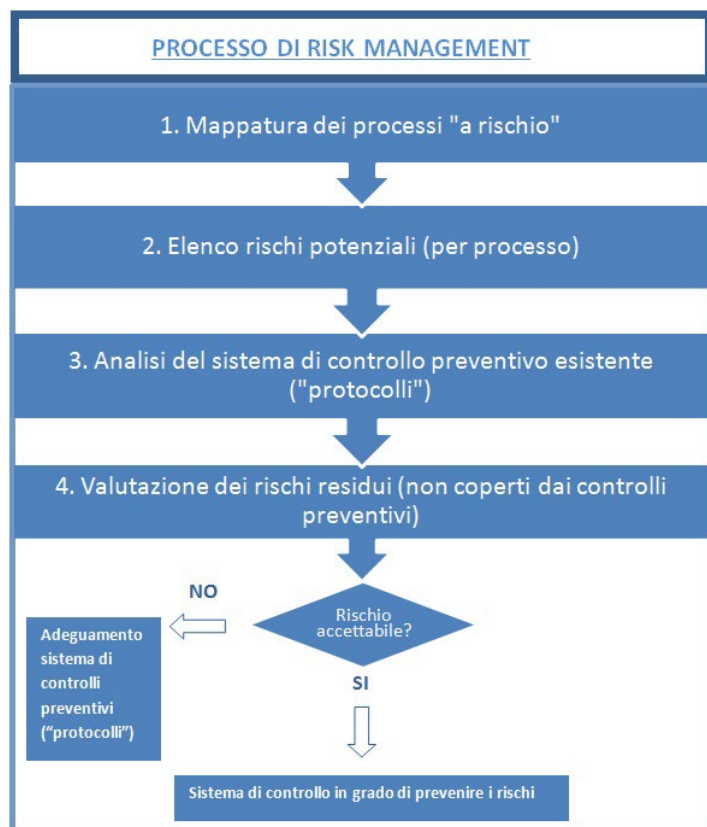
A seguito di questa fase di analisi e di studio il Modello ha l'obiettivo di:

- 1) far assumere a tutti coloro che operano in nome e per conto di Cochlear nelle aree di attività a rischio la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito espressamente sanzionato, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società;
- 2) ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fermamente condannate dalla Società, sono contrarie alle disposizioni di legge vigenti ed ai principi affermati dalle *policy* aziendali e dal Codice Etico e che la Società si impegna nel modo più determinato a prevenire tali comportamenti;

- 3) consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare, per quanto possibile, la commissione dei reati stessi, e cioè:
- individuando le attività nel cui ambito possono essere commessi reati, così effettuando ed aggiornando periodicamente una mappatura delle aree aziendali in cui si svolgono le attività maggiormente a rischio;
 - prevedendo specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
 - individuando modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
 - prevedendo obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
 - introducendo sistemi di informazione e sensibilizzazione a tutti i livelli aziendali delle regole di condotta e delle procedure istituite ed un sistema disciplinare efficace ed idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure qui indicate;
 - prevedendo, in relazione alla natura ed alla dimensione dell'organizzazione, nonché del tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Come previsto dall'art. 6, co. 2, del Decreto, la realizzazione del sistema di gestione dei rischi (*risk management*) si articola in diverse fasi:

- l'identificazione dei rischi attraverso l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare ipotesi di reato;
- la valutazione del sistema di controllo, ovvero la verifica che il sistema esistente all'interno della Società sia adeguato a mantenere i rischi evidenziati ad un livello accettabile e che sia programmato ed attuato il suo eventuale adeguamento/miglioramento, con l'obiettivo di ridurre la soglia minima del livello accettabile dei rischi identificati.



Da un punto di vista operativo, la riduzione del rischio richiede di intervenire (congiuntamente o disgiuntamente) su due fattori determinanti:

- la probabilità di accadimento dell'evento;
- l'impatto dell'evento stesso.

L'individuazione delle aree/comportamenti aziendali a rischio è valutata sulla base del principio di potenziale accadimento, sia in relazione al *business* della Società, sia rispetto alle funzioni coinvolte. Questa valutazione, seppur di carattere preventivo, è la base di partenza per la definizione qualitativa del rischio come "*accettabile*" dalla Società, in quanto sono state messe in relazione l'incidenza e la probabilità di accadimento del rischio specifico (v *infra*, par. 2.2.1).

Il sistema valutativo dei rischi, così come il Modello stesso, non può, per operare efficacemente, ridursi ad un'attività *una tantum*, bensì deve tradursi in un processo dinamico, continuo (e periodico), da reiterare con particolare attenzione nei momenti di cambiamento aziendale (apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.).

2.3 La definizione di "rischio accettabile"

Il Modello deve essere idoneo a prevenire i reati di origine sia dolosa che colposa previsti dal Decreto, riducendo il rischio di commissione degli stessi ad un livello accettabile.

La soglia concettuale di accettabilità del rischio, per i reati dolosi, è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente. In tal caso, infatti, l'autore di reato non solo dovrà "volere" l'evento reato ma potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente le indicazioni del presente Modello.

Relativamente ai reati colposi, in cui l'elusione fraudolenta del Modello è incompatibile con l'elemento soggettivo, la soglia di rischio accettabile è rappresentata dalla realizzazione di una condotta in violazione del modello organizzativo di prevenzione (e, nel caso dei reati in materia di salute e sicurezza, dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche), nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal Decreto da parte dell'OdV. In tal caso, pertanto, i comportamenti integranti fattispecie di reati colposi devono essere voluti dall'autore come condotta, e non anche come evento.

2.4 Mappa delle aree aziendali a rischio

La mappa delle aree aziendali a rischio è condotta prendendo in esame l'aspetto oggettivo della realtà di Cochlear, attraverso una revisione (su base periodica) della realtà aziendale, con l'obiettivo di individuare quelle aree che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato. Oltre all'aspetto oggettivo - i.e. l'area di possibile violazione per una corretta valutazione dei rischi - deve essere considerata anche la prospettiva soggettiva, ossia chi possono essere i soggetti, attivi o passivi, di eventuali violazioni.

Nell'ambito di questo procedimento di revisione dei processi/funzioni a rischio, è opportuno identificare le figure potenzialmente coinvolte nell'attività di monitoraggio, che in talune circostanze particolari ed eccezionali, potrebbero includere anche coloro che siano legati all'impresa da meri rapporti di parasubordinazione, quali ad esempio i consulenti esterni, o da altri rapporti di collaborazione, come i partner commerciali, nonché i dipendenti ed i collaboratori di questi ultimi. Sotto questo profilo, per i reati colposi di omicidio e lesioni personali, commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, i soggetti sottoposti all'attività di monitoraggio sono tutti i lavoratori destinatari della stessa normativa.

2.5 Analisi dei rischi potenziali

L'analisi dei potenziali rischi è stata messa in relazione con i possibili comportamenti soggettivi che possono portare alla commissione dei reati per ogni area aziendale coinvolta.

2.6 Valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi

Le attività precedentemente descritte si completano con una valutazione del sistema di controlli preventivi esistenti, al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza un'analisi degli scostamenti tra tale sistema e il Modello e, conseguentemente, l'adeguamento del primo quando ciò si riveli necessario.

Il sistema di controlli preventivi deve essere tale da garantire che i rischi di commissione dei reati, secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente, siano ridotti ad un "livello accettabile", secondo la definizione innanzi esposta.

Si tratta, in sostanza, di prevedere, adottare ed effettivamente eseguire, *"specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire"* come definiti dal Decreto. In ogni caso, il sistema di controlli preventivi deve - in ogni tempo - essere tale che, nel caso di reati dolosi, non possa essere aggirato se non fraudolentemente e, nel caso di reati colposi, risulti comunque violato, nonostante l'esistenza di specifiche procedure ed istruzioni, insieme alla puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'OdV.

2.7 Rilevazione e mappatura dei rischi

Cochlear ha compiuto una dettagliata analisi dei processi e dell'operatività aziendale per individuare le aree a rischio (mappatura dei rischi), intendendo come tali le aree aziendali, e dunque le attività tipiche, che potenzialmente possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal decreto.

In tal senso si è proceduto ad una rilevazione e mappatura dei rischi riscontrati con specifico riferimento alle attività effettivamente svolte ed alle funzioni di fatto esercitate dagli operatori.

3. VALORI E REGOLE DI COMPORTAMENTO

3.1 Codice Etico

Il Codice Etico ha lo scopo di esprimere principi di "deontologia aziendale" che Cochlear riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Dipendenti, Organi Sociali, Parti Terze e Partner; ed, in quanto tale, deve essere considerato uno dei componenti del Modello.

Il testo del Codice Etico è riportato come Allegato PG1 al Modello.

Il Codice è sempre disponibile sul sito di Cochlear all'indirizzo <http://www.cochlear.it> nonché sulla intranet aziendale e sarà diffuso a tutti i dipendenti.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Organismo di Vigilanza (OdV)

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del MOC, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza interno all'Ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

L'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "**Organismo**" o "**OdV**") ha il compito di vigilare, con continuità ed indipendenza dai vertici operativi, sul funzionamento e sull'effettiva osservanza del Modello, al fine di verificare la rispondenza ad esso dei comportamenti concreti, nonché di verificare le eventuali necessità di aggiornamento del MOC e formulare le relative proposte.

I poteri e doveri dell'OdV, le sue responsabilità e i suoi rapporti con gli altri organi dell'Ente sono disciplinati da un apposito Regolamento Istitutivo dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "Regolamento OdV").

Di seguito si esplicitano gli aspetti di rilevanza generale del regolamento e dei flussi informativi nei confronti dello stesso.

Per assicurare la continuità e l'effettività delle attività demandate all'OdV, tale organo ha un rapporto diretto con tutte le funzioni interne e comunica con esse anche via *e-mail*. Al fine di assicurare la continuità e l'effettività di tale rapporto con tutti i destinatari del MOC, l'OdV può essere contattato in qualsiasi momento anche per posta elettronica, l'indirizzo *e-mail* è diffuso e dunque conosciuto da tutti i destinatari del Modello.

4.2 Composizione e nomina dell'OdV

L'OdV della Società, è un organo collegiale che opera con autonomia, professionalità e continuità di azione.

I membri dell'OdV, nonché l'Organismo nel suo complesso, dovranno soddisfare i requisiti di:

- Onorabilità, autonomia e indipendenza, intese come autorevolezza e autonomia di giudizio e di poteri di iniziativa e controllo. A tal fine sono stati previsti, oltre ad appositi requisiti di onorabilità ed eleggibilità, un meccanismo di riporto al Consiglio D'Amministrazione, la disponibilità autonoma di risorse, l'assenza di vincoli di subordinazione nelle attività ispettive e nelle ulteriori funzioni attribuite, nonché apposite garanzie di stabilità (tutele per la revoca dell'incarico);
- Professionalità, intesa come un insieme di competenze idonee allo scopo. Pertanto, è necessario che i soggetti che compongono l'OdV abbiano competenze significative nel campo di attività di controllo interno e gestione dei rischi, nonché nel campo organizzativo;
- Continuità di azione, intesa come attività costante. L'OdV potrà operare direttamente e autonomamente all'interno dell'Ente e potrà avvalersi delle strutture interne o esterne di volta in volta identificate.

4.3 Competenze

Le competenze dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, sommariamente suddivise tra competenze legali ed organizzative, possono essere così riassunte:

- **competenze di natura legale:** una approfondita conoscenza delle metodologie utilizzate nell'interpretazione delle norme di legge, con specifica preparazione nell'analisi delle fattispecie di reato, nell'individuazione delle possibili condotte sanzionabili nonché delle regole di *governance* e, più in generale, di diritto societario. Tale preparazione presuppone una dimestichezza con la ricerca e l'analisi della giurisprudenza in materia. Il membro esperto legale deve essere, in sintesi, capace di esaminare ed interpretare il dettato normativo individuando le fattispecie di reato, nonché l'applicabilità di tali fattispecie nell'ambito della operatività aziendale. Deve inoltre essere in possesso di conoscenza delle regole di diritto societario e della effettiva forma di *governance* della Società, così come dell'operatività aziendale e deve avere la capacità di tradurre in norme di comportamento i processi delineati nel Modello nella parte dedicata alla prevenzione dei rischi;
- **competenze di natura contabile – organizzativa:** una specifica ed approfondita preparazione sul tema dell'analisi delle procedure e dei processi organizzativi aziendali, nonché dei principi generali sulla legislazione in materia di "*compliance*" e dei controlli alla stessa correlati. Almeno uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza dovrà avere esperienza nella predisposizione di procedure e manuali di controllo. In sintesi, il profilo è quello di un esperto di controlli interni;
- **competenza preferibilmente nel settore della responsabilità amministrativa degli enti** e/o con esperienza nei settori maggiormente esposti al rischio di commissione dei reati-presupposto.

È garantita, in ragione del posizionamento riconosciuto alle funzioni citate nel contesto dell'organigramma aziendale e delle linee di riporto ad esse attribuite, la necessaria indipendenza ed autonomia dell'Organismo di Vigilanza.

4.4 Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza di Cochlear

L'Organismo di Vigilanza ("**Organismo**" o "**OdV**") è un organo collegiale composto da tre membri, dei quali uno con funzioni di Presidente, scelto a maggioranza dall'Organismo medesimo, ove non sia già indicato dal Consiglio di Amministrazione in sede di nomina.

L'organo collegiale si compone come segue:

- un soggetto iscritto all'Albo dei Revisori Contabili istituito presso il Ministero della Giustizia Italiana, attuale componente dell'Organo di Controllo monocratico (i.e. Sindaco Unico);
- due soggetti esperti in materie legali.

Il Consiglio di Amministrazione ha la competenza di nominare e revocare i membri dell'Organismo. I membri dell'Organismo sono scelti tra soggetti qualificati ed esperti negli ambiti sopra indicati, dotati di adeguata professionalità ed in possesso dei requisiti di autonomia e onorabilità, anche sotto il profilo dell'insussistenza di condanne penali, come meglio indicato di seguito. I membri dell'Organismo possono essere nominati, sia tra soggetti esterni sia tra soggetti interni alla Società. I membri dell'Organismo non sono soggetti, in tale qualità e nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

La durata in carica dei componenti dell'Organismo è, salvo dimissioni o revoca per giusta causa, di 3 anni o del minor termine deliberato dal Consiglio di Amministrazione, organo sociale responsabile dell'adozione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza regola il suo funzionamento per il tramite di un **Regolamento**.

4.4.1. Cause di (in)eleggibilità, decadenza e sospensione dei membri dell'Organismo di Vigilanza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità: in particolare, non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c.

Non possono, inoltre, essere nominati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali sono stati condannati con sentenza, ancorché non definitiva, ed anche se emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p. e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

- 1) alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 e successive modifiche e integrazioni;
- 2) a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
- 3) alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
- 4) per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
- 5) per uno dei reati previsti dal titolo XI, del libro V, del codice civile così come riformulato dal decreto legislativo n. 61/2002;
- 6) per un reato che abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- 7) per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
- 8) coloro nei cui confronti sia stata applicata una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
- 9) coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 *quater* Decreto Legislativo n. 58/1998.

I candidati alla carica di membri dell'Organismo di Vigilanza debbono autocertificare, con dichiarazione sostitutiva di notorietà ex D.P.R. n. 445/2000, di non trovarsi in alcuna delle condizioni indicate dal numero 1 al numero 9, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

I membri dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica nel momento in cui vengano a trovarsi, successivamente alla loro nomina, in una delle situazioni sopra indicate.

Infine non possono essere nominati, o decadono, coloro che si trovino in una delle seguenti condizioni:

- conflitti d'interesse con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti dell'OdV o che impedirebbero (o limiterebbero) il compimento del ruolo e dei compiti del singolo membro dell'OdV;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere loro di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni pubbliche, centrali o locali, nei tre anni precedenti alla nomina a membro dell'OdV.

4.5 Funzioni e poteri

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del Decreto, di "*autonomi poteri di iniziativa e di controllo*".

Le attività che l'Organismo di Vigilanza è chiamato ad assolvere sono:

- vigilanza sull'**effettività** del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concretamente tenuti dai soggetti interessati ed il Modello istituito;
- disamina in merito all'**adeguatezza** del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analisi circa il **mantenimento** nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- cura del necessario **aggiornamento** in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti. Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati:
 - **presentazione di proposte di adeguamento** del Modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale. A seconda della tipologia e della portata degli interventi, le proposte saranno dirette verso le funzioni di Personale ed Organizzazione, Amministrazione, ecc., o, in taluni casi di particolare rilevanza, verso il Consiglio di Amministrazione;
 - **follow-up**, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.
- L'Organismo di Vigilanza, avvalendosi dei poteri allo stesso attribuiti, è chiamato pertanto in concreto a svolgere primariamente le seguenti attività:
 - porre in essere un programma di verifiche sull'effettiva applicazione delle procedure di controllo nelle aree di attività a rischio, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale;
 - assicurare l'attuazione del programma di vigilanza e degli interventi attinenti al medesimo;
 - elaborare le risultanze degli interventi effettuati nell'espletamento delle proprie mansioni;
 - raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono obbligatoriamente essere trasmesse allo stesso Organismo di Vigilanza;
 - coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio;

- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto dal Modello per le diverse tipologie di Reati;
- condurre ricognizioni interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- effettuare periodicamente verifiche a campione su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- verificare che le misure di prevenzione previste per le diverse tipologie di Reati siano comunque adeguate e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, richiedendo che siano apportati idonei aggiornamenti;
- promuovere in coordinamento con il management idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e fornire suggerimenti per la predisposizione della documentazione organizzativa interna prevista dal Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- coordinarsi con i responsabili delle differenti funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione di clausole standard 231, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc).

Al fine di assicurare il corretto e regolare svolgimento dell'attività dell'Organismo di Vigilanza, è necessario che:

- le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza degli interventi dell'Organismo di Vigilanza stesso, in quanto l'organo dirigente è il responsabile ultimo ed esclusivo del funzionamento e dell'efficacia del Modello;
- l'Organismo di Vigilanza abbia libero accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- l'Organismo di Vigilanza possa avvalersi sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità dell'ausilio di tutte le strutture della società ovvero di consulenti esterni;
- nel contesto delle procedure di formazione del *budget* aziendale, l'Organismo di Vigilanza abbia a propria disposizione una dotazione di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo stesso e approvata dal Consiglio di Amministrazione, della quale l'Organismo di Vigilanza potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (e.g. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo. È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza, o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini nello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

4.5.1. Verifiche periodiche

Al fine di garantire l'aggiornamento e l'efficienza del presente Modello, l'Organismo di Vigilanza procederà ad effettuare due tipi di verifiche:

- verifiche sugli atti: viene svolta una verifica annuale dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in aree di attività di rischio, al fine di verificare la rispondenza delle attività ad essi attinenti alle norme procedurali e comportamentali stabilite dal Modello;
- verifica del Modello: verifica periodica del funzionamento del Modello e dell'effettivo rispetto delle procedure di comportamento stabilite internamente dalla Società per la prevenzione dei reati nelle aree di attività esposte alla commissione dei reati;
- periodicamente la Società comunica le attività più rilevanti compiute nell'arco temporale di riferimento

A seguito di ciascuna verifica è redatto apposito *report* che evidenzia le criticità rilevate e suggerisca le azioni da intraprendere e da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione.

4.6 Flussi informativi interni

4.6.1. Reporting nei confronti degli organi societari

L'obbligo di informazione dell'Organismo di Vigilanza è un ulteriore strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile l'eventuale verificarsi del reato.

L'Organismo di Vigilanza riporta in modo continuativo all'Amministratore Delegato, il quale a sua volta terrà adeguatamente informato il Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza predispone per il Consiglio di Amministrazione e per l'Organo di Controllo:

- **con cadenza semestrale**, un rapporto scritto relativo all'attività svolta (indicando in particolare i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale proposta di aggiornamento della mappatura delle aree di attività a rischio, ecc.);
- **immediatamente**, una segnalazione relativa al manifestarsi di situazioni gravi e straordinarie quali ipotesi di violazione dei principi di attuazione del Modello, di innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti che attengano al perimetro di attuazione del Modello e in caso di carenze del Modello adottato.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, di convocare il predetto organo per motivi urgenti.

Alle riunioni del Consiglio di Amministrazione convocate per l'esame delle relazioni periodiche o straordinarie dell'Organismo di Vigilanza e in genere per le attività che riguardano il Modello, dovrà essere convocato anche l'Organismo di Vigilanza.

4.6.2. Obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza

Le informazioni fornite all'Organismo di Vigilanza sono tese a consentirgli di migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli e non, invece, ad imporgli attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati. In altre parole, sull'Organismo di Vigilanza non incombe un obbligo di agire ogni qualvolta vi sia una segnalazione, essendo rimesso alla sua discrezionalità e responsabilità, stabilire in quali casi attivarsi.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve essere tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle aree di rischio e gli deve essere garantito il libero accesso, senza necessità di alcun consenso preventivo, a tutta la documentazione aziendale rilevante. All'Organismo di Vigilanza devono inoltre essere segnalate da parte del *management* eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda a rischio di reato.

Oltre alle segnalazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza:

- eventuali segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto in relazione all'attività di Cochlear o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le notizie relative a commesse attribuite alla società da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica attività;
- i provvedimenti e/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 di cui al Decreto e che possono coinvolgere, direttamente o indirettamente, Cochlear;
- l'avvio di procedimenti giudiziari relativi ai reati 231
- le richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti e dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati di cui al Decreto;

- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.
- le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto.
- qualsiasi fatto, atto, evento od omissione rilevato od osservato nell'esercizio delle responsabilità e dei compiti assegnati, con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;

In relazione alle informazioni trasmesse all'Organismo di Vigilanza, valgono le seguenti precisazioni:

- l'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione;
- le segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Codice Etico, potranno essere in forma scritta e avere a oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Periodicamente l'Organismo di Vigilanza propone all'Amministratore Delegato eventuali modifiche della lista sopra indicata.

L'eventuale omessa o ritardata comunicazione all'Organismo di Vigilanza dei flussi informativi sopra elencati sarà considerata violazione del Modello e potrà essere sanzionata secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare di cui al successivo paragrafo 6.

4.6.3. Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione prescritta dalle procedure contemplate nel presente Modello, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

In particolare, l'obbligo di informazione è esteso anche ai dipendenti che vengano in possesso di notizie relative alla commissione dei reati considerati dal Decreto all'interno delle Società o che apprendano nell'esercizio delle loro funzioni della perpetrazione di pratiche non in linea con le norme di comportamento che la Società ha emanato nell'ambito del Modello (e.g. il Codice Etico).

E' opportuno altresì ricordare che l'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti contrari al Modello rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105. Tali norme stabiliscono, rispettivamente:

Articolo 2104 c.c.

"1. Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.

2. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende"

Articolo 2105 c.c.

"Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio."

Di conseguenza, rientrando nei suoi doveri, il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

In ogni caso, nel disciplinare un sistema di *reporting* è altresì garantita la riservatezza ai soggetti che segnalano le violazioni. Allo stesso tempo, sono previste misure deterrenti contro ogni informativa impropria, sia in termini di contenuti che di forma.

A tale proposito:

- sono raccolte eventuali segnalazioni, relative alla commissione di reati previsti dal Decreto in relazione all'attività societaria o, comunque, a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società, con segnalazioni specifiche all'Organismo di Vigilanza, anche via mail all'indirizzo **odv.cita@gmail.com**. Ogni dipendente ha facoltà di sollevare dubbi circa la violazione di norme di legge ovvero del Modello, del Codice Etico o comunque di *policy* interne della Società. Le questioni "dubbie" possono essere risolte, a livello locale, chiedendo al diretto superiore gerarchico e alla persona attualmente preposta alla verifica delle conformità con competenza suddivisa per attività, paese e lingua. Una volta sollevata la questione, la Società identifica le funzioni coinvolte e tenute a esaminare il rilievo, effettuare le necessarie indagini ed adottare i necessari provvedimenti;
- le segnalazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza saranno da questi valutate e gli eventuali provvedimenti conseguenti saranno adottati a norma del procedimento sanzionatorio di cui al successivo paragrafo 6.4;
- le segnalazioni, in linea con il Codice Etico, potranno essere sia in forma scritta che verbale ed avere ad oggetto ogni violazione, o sospetto di violazione, del Modello. L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, assicurando la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. I provvedimenti sanzionatori conseguenti alla violazione delle misure di tutela del segnalante saranno adottati a norma del procedimento sanzionatorio di cui al successivo paragrafo 6.4 ;
- l'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute e suggerirà gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna;
- l'Organismo di Vigilanza valuterà in piena ed insindacabile discrezionalità se da dare o meno seguito a segnalazioni anonime o non sufficientemente circostanziate.

I dipendenti o i terzi possono altresì utilizzare il canale di segnalazione Whistleblowing previsto dalla Policy di Gruppo, accessibile al sito internet <http://compass.cochlear.com/web/cms.nsf/pages/C6C2C27EDD946131CA258185000C5F44> per effettuare segnalazioni della violazione del Modello 231, del Codice Etico e delle policy della Società, o comunque riguardare condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001. Le segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Il suddetto canale di segnalazione garantisce che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o penalizzazioni e assicura la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione.

Le segnalazioni possono essere indirizzate tramite il sito www.cochlearwhistleblower.deloitte.com.au o tramite i seguenti canali telefonici : 800-179-022/+61 3 70022678.

La Società deve in ogni caso garantire che ogni segnalazione ricevuta tramite i canali previsti nella Policy di Gruppo sia altresì trasmessa all'Organismo di Vigilanza con modalità idonee a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

4.7 Verifiche sul funzionamento e l'efficacia del Modello

Oltre alle verifiche derivanti dal sistema di controllo interno e a quelle svolte dall'OdV nell'esercizio dei poteri di controllo a esso conferiti, il Consiglio d'Amministrazione predispone il "riesame" del MOC, ai fini di verificarne e implementarne l'idoneità, l'adeguatezza e l'efficacia.

In tale occasione vengono illustrati e discussi i rapporti periodici dell'OdV, i quali verteranno prioritariamente sugli aspetti di seguito indicati:

- analisi di non conformità rilevate e stato delle azioni correttive e preventive conseguenti alle attività di verifica ispettiva per mancato rispetto di prescrizioni che non hanno comportato sanzioni disciplinari;
- analisi delle situazioni che hanno generato istruttorie e, se del caso, sanzioni disciplinari;
- analisi delle situazioni che hanno generato problematiche con Parti Terze, comunicazioni e/o risoluzioni di contratti;
- analisi delle proposte di integrazione delle procedure relative ai processi sensibili nel cui ambito sono occorsi i casi di cui al primo e secondo punto che precedono, al fine di includerle nell'adeguamento del MOC;
- stato del recepimento di modifiche della normativa di riferimento e della struttura interna;
- consapevolezza del personale (situazione informativa e formazione);
- stato delle azioni decise nei precedenti riesami.

L'attività di riesame è documentata da un verbale sottoscritto dai presenti che riporta le raccomandazioni, conclusioni e/o richieste di azioni derivanti dal riesame per migliorare il MOC.

4.8 Sistema delle deleghe

La Società adotta un sistema di deleghe e procure affinché la strategia aziendale definita e approvata dal CdA possa essere attuata dalla struttura organizzativa. Il sistema delle deleghe e delle procure riflette la gerarchia dei ruoli. Ogni modifica al sistema delle deleghe, procure, e più in generale, dell'organigramma aziendale, dovrà essere comunicata all'Organismo di Vigilanza in occasione delle verifiche periodiche o, in caso di modifiche particolarmente rilevanti per l'organizzazione aziendale, mediante segnalazione specifica.

L'Organismo di Vigilanza può indicare le eventuali modifiche da apportare a detta *policy* al fine da adeguarla ai dettami del Decreto.

Le indicazioni fornite dall'Organismo di Vigilanza sono valutate liberamente dal CdA che adotterà in autonomia le opportune determinazioni.

4.9 Conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza nel Libro dell'Organismo di Vigilanza, conservato in un apposito archivio informatico e/o cartaceo, assicurando adeguate forme di conservazione e tutela dei dati raccolti. I dati e le informazioni conservate in archivio possono essere messe a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo di Vigilanza stesso. Quest'ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso a tali informazioni.

In particolare il libro dell'Organismo di Vigilanza deve contenere:

- 1) il piano di lavoro, di volta in volta svolto dall'OdV;
- 2) i verbali delle attività di verifica, controllo, formazione, e di tutte le attività rilevanti da esso svolte;
- 3) la relativa eventuale documentazione raccolta, anche durante le verifiche periodiche
- 4) i report semestrali previsti dal Modello;

5. DIFFUSIONE ED ATTUAZIONE DEL MODELLO

5.1 Piano di comunicazione interna

5.1.1. Comunicazione ai componenti degli Organi Sociali

Il Modello è comunicato formalmente dalla Società a ciascun componente degli Organi Sociali che - per sopravvenuta nomina o per assenza - non abbia già concorso all'approvazione del Modello e dei suoi eventuali aggiornamenti. Il soggetto che riceve la comunicazione sottoscrive una dichiarazione di conoscenza e adesione al Modello, dichiarazione che viene archiviata e conservata.

5.1.2. Comunicazione ai Dirigenti

I principi e i contenuti del Modello sono comunicati formalmente, anche su disposizione dell'Organismo di Vigilanza, dalla Direzione a tutti i dirigenti mediante consegna del presente documento e dei suoi eventuali aggiornamenti.

5.1.3. Comunicazione a tutti gli altri dipendenti

Il presente Modello è inviato in forma elettronica a tutti i dipendenti e reso disponibile sulla rete *intranet* aziendale, nonché in forma cartacea a chiunque ne faccia richiesta all'Organismo di Vigilanza.

5.1.4. Formazione del personale

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dalla Società in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza. I principi e i contenuti del Modello sono divulgati anche mediante corsi di formazione cui i soggetti sopra individuati sono tenuti a partecipare. La struttura dei corsi di formazione è coordinata dall'Organismo di Vigilanza, coadiuvato, per gli aspetti organizzativi, dal il referente aziendale, attualmente individuato nel *Regulatory Affairs Manager*

Saranno utilizzati anche i seguenti strumenti formativi:

- nota informativa interna;
- una informativa nella lettera d'assunzione per i neoassunti;
- accesso mediante *intranet* a tutta la documentazione relativa al presente Modello;
- lettera circolare, anche a mezzo posta elettronica, di aggiornamento su base periodica.

5.1.5. Formazione e comunicazione elettronica

Il Modello (e la relativa documentazione rilevante) è disponibile a tutti i dipendenti sul sito *intranet* aziendale e, inoltre, è reso disponibile ai terzi tramite il sito internet. Le iniziative di formazione e informazione mirata possono svolgersi anche a distanza e mediante utilizzo di risorse informatiche.

5.2 Comunicazione a terzi

Il presente documento è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali la Società intrattiene relazioni d'affari ed è pubblicato sul sito internet della Società.

Potranno essere fornite apposite informative a soggetti esterni alla Società (rappresentanti, consulenti e partner commerciali) sulle politiche e le procedure adottate sulla base del presente Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

L'impegno al rispetto dei principi di riferimento del Modello da parte di soggetti pubblici o privati aventi rapporti contrattuali con la Società sarà previsto da apposita clausola del relativo contratto che sarà perfezionato con il terzo contraente.

5.2.1. Formazione delle Parti Terze e dei partner commerciali

Sia le Parti Terze sia i partner commerciali, che la Società potrebbe coinvolgere nello sviluppo e gestione di progetti per qualsiasi motivo o necessità, dovranno fornire adeguata prova di conoscere quanto previsto dal

Decreto e, ove tenuti, di aver adottato il Modello o, quanto meno, procedure idonee ad evitare in alcun modo il coinvolgimento Cochlear nella commissione dei reati considerati dal Decreto.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Principi generali e criteri di irrogazione delle sanzioni

I meccanismi disciplinari di seguito indicati costituiscono parte integrante del Modello della Società.

In generale, l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'eventuale avvio e dall'esito conclusivo del procedimento penale per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

Nei singoli casi l'irrogazione delle sanzioni specifiche è definita e applicata in proporzione alla gravità delle mancanze, sempre nel rispetto dei principi generali che regolano il diritto del lavoro.

Nelle singole circostanze rilevanti, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche sono applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in base ai seguenti criteri generali, tra loro cumulabili:

- a) elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) gravità del pericolo creato;
- d) recidività nel biennio;
- e) entità del danno eventualmente creato alla Società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto;
- f) livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- g) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
- h) eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza o nel compiere la fattispecie criminosa rilevante;
- i) qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave;
- j) la recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista;
- k) principi di tempestività ed immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione disciplinare in tempi i più rapidi possibili, prescindendo dall'esito dell'eventuale e successivo giudizio penale.

6.2 Soggetti Destinatari

Il presente sistema disciplinare si articola per categoria di inquadramento dei destinatari, ex art. 2095 c.c., nonché dell'eventuale natura, subordinata, autonoma o parasubordinata, del rapporto che intercorre tra i destinatari stessi e la Società ed è rivolto:

- a) alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società (i "**Soggetti Apicali**");
- b) alle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (i "**Soggetti Sottoposti**"), nonché alle persone di cui alle Parti Terze.

In ogni caso, l'irrogazione della sanzione prevede il coinvolgimento dell'OdV che valuta la sussistenza e la gravità della violazione.

6.3 Sanzioni

6.3.1. Sanzioni nei confronti dei Soggetti Sottoposti (esclusi i dirigenti)

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della L. n. 300/1970 (il c.d. "Statuto dei Lavoratori"), le sanzioni previste nella presente sezione si applicano nei confronti di dipendenti della Società (esclusi i dirigenti di cui alla successiva sezione 6.3.2.) che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- a) mancato rispetto delle procedure e prescrizioni contenute nel Modello, per grave inosservanza delle disposizioni dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge ed a individuare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del Decreto;
- b) violazione grave o reiterata delle procedure interne contenute nel Modello ponendo in essere un comportamento consistente nel tollerare significative irregolarità, ovvero nell'omettere di svolgere i controlli e/o le verifiche previste nelle singole procedure, anche nel caso in cui non sia derivato un pregiudizio agli interessi della Società;
- c) violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- d) inosservanza grave, o reiterata, delle regole contenute nel Codice Etico;
- e) inosservanza reiterata dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;
- f) comportamenti diretti alla commissione di un reato previsto dal Decreto.

6.3.1.1. Sanzioni

Il mancato rispetto delle procedure e delle prescrizioni indicate nella sezione 6.3.1 lettere da a) ad f) che precede da parte dei Soggetti Sottoposti (esclusi i dirigenti), a seconda della gravità della infrazione, è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari, indicati in via graduata e nel pieno rispetto dei contratti collettivi di lavoro applicabili:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio (per un periodo non superiore ai 10 giorni);
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

Laddove i dipendenti siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione più grave della multa comporta anche la revoca automatica della procura stessa.

a. Rimprovero verbale

Viene irrogata la sanzione del rimprovero verbale nei casi di violazione colposa e lieve delle procedure e/o prescrizioni contenute nel Modello nonché delle regole contenute nel Codice Etico che non abbiano conseguenze per la Società.

b. Rimprovero scritto

Viene irrogata la sanzione del rimprovero scritto nelle ipotesi di:

- a) recidiva nel biennio di violazione colposa di procedure e/o prescrizioni contenute nel Modello, nonché delle prescrizioni ed indicazioni contenute nel Codice Etico;
- b) errori procedurali di lieve entità dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna.

c. Multa

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni di cui alla lett. b) del punto 6.3.1.1 b) che precede, la sanzione della multa può essere irrogata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o

tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, nei seguenti casi può essere irrogata una multa:

- a) inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;
- b) inosservanza degli adempimenti previsti dalle procedure e prescrizioni indicate nel Modello, nonché delle regole contenute nel Codice Etico, nell'ipotesi in cui essi hanno riguardato o riguardano un procedimento di cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione.

d. Sospensione dal servizio

Viene irrogata la sanzione della sospensione dal servizio, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nei casi di gravi violazioni di procedure e prescrizioni contenute nel Modello, nonché delle prescrizioni e delle indicazioni contenute nel Codice Etico, tali da esporre la Società a rischi e responsabilità ai sensi del Decreto.

e. Licenziamento con preavviso

Viene irrogata la sanzione del licenziamento con preavviso nei casi di reiterata grave violazione delle procedure e prescrizioni contenute nel Modello, nonché delle prescrizioni e delle indicazioni contenute nel Codice Etico aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività nelle aree/attività a rischio di reato *ex Decreto*.

f. Licenziamento senza preavviso

Viene irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione, neppure in via provvisoria, del rapporto di lavoro (licenziamento in presenza di una *giusta causa*) quali a titolo esemplificativo, ma non esaustivo:

- a) adozione di un comportamento diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti nel Decreto;
- b) violazione e/o elusione fraudolenta di procedure e prescrizioni contenute nel Modello e delle regole del Codice Etico aventi rilevanza esterna, al fine di commettere, concorrere o agevolare la commissione dei reati previsti dal Decreto e tali da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
- c) violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, al fine di commettere, concorrere o agevolare la commissione dei reati previsti dal Decreto ed in modo da impedire la trasparenza e verificabilità.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui al presente articolo, la Società potrà disporre la sospensione cautelare con effetto immediato.

L'Amministratore delegato, se nominato, o in sostituzione il legale rappresentante, comunica l'irrogazione della sanzione all'Organismo di Vigilanza. Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dal *Regulatory Affair Manager*.

Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione di sanzioni disciplinari.

6.3.2. Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7, del Decreto e, limitatamente a tali norme, nel rispetto della procedura prevista dall'art. 7 della Legge n. 300/1970, le sanzioni indicate nella presente Sezione si applicano nei confronti dei dirigenti che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- a) violazione delle procedure interne contenute nel Modello, ponendo in essere un comportamento consistente nel tollerare irregolarità, ovvero nel non osservare doveri od obblighi di, anche nel caso in cui non sia derivato un pregiudizio all'attività o agli interessi della Società;
- b) grave mancato rispetto delle procedure e prescrizioni contenute nel Modello tali da comportare situazioni di rischio ai sensi del Decreto;
- c) violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, al fine di commettere, concorrere o agevolare reati previsti dal Decreto;
- d) inosservanza grave delle prescrizioni e delle indicazioni contenute nel Codice Etico;
- e) reiterata inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;
- f) grave o reiterata omessa vigilanza in qualità di "responsabile gerarchico" sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti, al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato.

6.3.2.1. Sanzioni

In caso di mancato rispetto delle procedure e prescrizioni contenute nella Sezione 6.3.2 lettere da a) a f) che precede, a seconda della gravità della infrazione, sono applicate nei confronti dei responsabili le misure più idonee, in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti applicabile.

In particolare:

- a) in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel richiamo scritto all'osservanza del Modello, condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- b) in caso di grave o reiterata violazione di una o più prescrizioni del Modello, tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso;
- c) laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto di lavoro, il lavoratore incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

Ove il dirigente sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione disciplinare comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

6.3.3. Misure di tutela

A seconda della gravità dell'infrazione commessa dai Soggetti Apicali, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere dell'Organo di Controllo, assume i più opportuni provvedimenti, ivi inclusi l'avocazione a sé di operazioni rientranti nelle deleghe, la modifica o la revoca delle deleghe stesse e la convocazione dell'Assemblea per l'eventuale adozione, nei casi più gravi, dei provvedimenti di cui agli artt. 2383 e 2393 c. c.

Laddove la violazione denunciata risulti commessa da due o più membri del Consiglio di Amministrazione, il l'Organo di Controllo, ove ritenga fondata la denuncia ricevuta dall'Organismo di Vigilanza e sempre nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione non vi abbia autonomamente provveduto, convoca l'Assemblea ai sensi dell'art. 2406 c. c. che, una volta accertata la sussistenza della violazione, adotta i provvedimenti più opportuni tra cui, nei casi più gravi, quelli di cui agli artt. 2383 e 2393 c. c.

6.3.3.1. Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto

Nell'ipotesi in cui il Soggetto Apicale rivesta, altresì, la qualifica di dirigente, in caso di violazioni poste in essere in qualità di Soggetto Apicale, a questo verranno applicate le sanzioni della presente Sezione.

6.3.4. Sanzioni nei confronti delle Parti Terze

Nei confronti di coloro che, in qualità di collaboratori, consulenti, fornitori, agenti e *partner* della Società (Parti Terze), soggetti a vigilanza ai fini del Decreto, abbiano posto in essere le gravi violazioni di seguito indicate delle prescrizioni e indicazioni del Codice Etico e delle procedure e prescrizioni contenute nel Modello, potrà essere disposta la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale. A tal fine, qualora possibile, dovrà essere prevista contrattualmente una clausola risolutiva espressa di tenore analogo a quelle prevista al successivo punto 6.3.4.2, con specifico riferimento alle categorie di violazioni sotto indicate. Resta salva, in ogni caso, l'eventuale pretesa da parte della Società di ottenere il relativo risarcimento dei danni subiti.

6.3.4.1. Inadempimenti

Sono considerati inadempimenti contrattuali rilevanti ai fini del Decreto:

- a) La commissione di condotte illecite e l'elusione fraudolenta delle prescrizioni e indicazioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, attinenti l'oggetto dell'incarico o del contratto ed aventi rilevanza esterna, ovvero la violazione delle stesse realizzata attraverso un comportamento diretto alla commissione di un reato previsto dal Decreto;
- b) mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, oggetto dell'incarico o del contratto, tale da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa.

6.3.4.2. Clausole contrattuali

• Parti terze

"[...] è a conoscenza che Cochlear Italia S.r.l. ha adottato ed attua un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01, (di seguito anche il "Modello"), di un Codice Etico e di un Sistema Disciplinare, pubblicato al seguente link <https://www.cochlear.com/it/it/corporate/dl-231-2001>, e che, con la firma del presente Contratto, dichiara di aver letto compreso e accettato in ogni sua parte.

[...] aderisce ai principi di cui al Modello e al Codice Etico e si impegna a rispettarne i contenuti, i principi, e le procedure e, in generale, ad astenersi da qualsivoglia comportamento atto a configurare le ipotesi di reato indicate nel D.Lgs. 231/01.

[...] si impegna altresì a rispettare e a far rispettare ad eventuali suoi collaboratori e/o sub agenti e/o subcontraenti, di tutti i principi e le misure contenuti nel Modello e nel Codice Etico e a contribuire a segnalare e/o eliminare tempestivamente possibili situazioni di rischio.

[...] riconosce che la violazione delle regole previste dal Modello e dal Codice Etico, così come la condanna passata in giudicato riferibile a sé medesimo o a suoi collaboratori e/o sub agenti e/o subcontraenti, rappresenteranno grave inadempimento contrattuale nei confronti di Cochlear.

[...] non dovrà cercare, accettare, offrire, dare o permettere alcun pagamento, servizio, regalo o altro bene materiale e immateriale a qualsivoglia soggetto come condizione per poter far affari, così facendo si configurerebbe una violazione di legge comprese quelle in materia di corruzione. [...] dovrà fare particolare attenzione per assicurare la correttezza di tutte le interazioni con i funzionari pubblici, operatori sanitari e le altre persone che potrebbero avere autorità o influenza, direttamente o indirettamente, sui clienti o in questioni attinenti i Prodotti quali la vendita, il marketing, la promozione, l'importazione, la licenza o la distribuzione.

Qualora [...], o suoi eventuali collaboratori e/o sub agenti e/o subcontraenti, violi le regole e/o i principi previsti dal Modello e dal Codice Etico, nonché in caso di commissione di reati presupposto del D. Lgs. 231/2001 da parte di [...] o di suoi eventuali collaboratori e/o sub agenti e/o subcontraenti, Cochlear potrà risolvere il presente Contratto, ex art. 1456 del codice civile, con comunicazione da inviarsi a mezzo raccomandata A.R. o PEC all'indirizzo [...]. La risoluzione avrà effetto immediato a decorrere dalla data di ricezione della comunicazione, fermo in ogni caso il diritto al risarcimento del danno subito da Cochlear.

[...] manleva fin d'ora Cochlear per eventuali sanzioni o danni dovessero derivare a quest'ultima quale conseguenza della violazione dei sopracitati documenti da parte di [...] o di suoi eventuali collaboratori.

6.4 Procedimento sanzionatorio

Il procedimento ha inizio con la rilevazione/segnalazione di violazione effettiva o presunta delle procedure e/o prescrizioni di cui al MOC.

Le fasi del procedimento sono:

- **Fase di pre-istruttoria** diretta a verificare la sussistenza della violazione. Tale fase, è condotta dall'OdV nel termine massimo di 15 giorni dalla scoperta o denuncia della violazione e si articola anche mediante verifiche documentali. Qualora la segnalazione/rilevazione si riveli palesamente infondata, l'OdV archivia con motivazione che viene riportata nei rapporti periodici. Negli altri casi l'OdV comunica con relazione scritta le risultanze della pre-istruttoria al:
 - Amministratore Delegato per le violazioni dei dipendenti;
 - Consiglio D'Amministrazione per le violazioni di alcuni membri del Consiglio;
 - Organo di Controllo in caso di violazione in accordo tra tutti i membri del Consiglio.

In ogni caso, in occasione della relazione periodica al Consiglio D'Amministrazione, l'OdV rende conto delle istruttorie eseguite per le violazioni di maggior rilievo e di tutte quelle relative a presunte violazioni dei dirigenti e di dipendenti muniti di procura, indipendentemente dall'esito del successivo procedimento sanzionatorio.

- **Fase di istruttoria** diretta ad accertare la fondatezza della violazione sulla base delle risultanze dell'attività dell'OdV. Tale fase è condotta nel termine massimo di 30 giorni dal:
 - Amministratore Delegato per le violazioni dei dipendenti;
 - Consiglio D'Amministrazione per le violazioni di alcuni membri del Consiglio;
 - Organo di Controllo in caso di violazione in accordo tra tutti i membri del Consiglio.

Qualora la violazione dovesse rivelarsi infondata, gli organi investiti dell'istruttoria, secondo le rispettive competenze, procederanno all'archiviazione con provvedimento motivato da conservare presso la sede. Nel caso di istruttoria nei confronti dei dirigenti il provvedimento adottato (anche di archiviazione) deve essere trasmesso al Consiglio d'Amministrazione.

- **Fase di contestazione** ed eventuale irrogazione della sanzione nel rispetto della normativa vigente (Legge 300/70 e CCNL vigenti), in accordo al Sistema Disciplinare e alle rispettive competenze, condotta dal:
 - Amministratore Delegato per le violazioni di dipendenti;
 - Consiglio d'Amministrazione per le violazioni di alcuni membri del Consiglio d'Amministrazione;
 - Organo di Controllo per le violazioni di tutti i Consiglieri

Ove l'accertamento delle violazioni sia particolarmente problematico, i termini previsti per la fase preistruttoria e per la fase istruttoria potranno essere prolungati fino alla conclusione di tali fasi, dandone comunicazione all'interessato.

COCHLEAR ITALIA S.R.L. S.R.L.

CODICE ETICO
EX DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

INDICE

Introduzione	3
1. Principi generali.....	3
1.1. Legalità.....	3
1.2. Correttezza in caso di potenziali conflitti di interesse	3
1.3. Riservatezza	4
1.4. Valore delle risorse umane	4
1.5. Equità dell'autorità.....	4
1.6. Integrità e tutela della persona.....	4
1.7. Trasparenza, completezza e verità dell'informazione.....	4
1.8. Equità e correttezza della gestione dei rapporti contrattuali.....	5
1.9. Qualità dei servizi e dei prodotti.....	5
1.10. Concorrenza leale.....	5
1.11. Tutela dell'ambiente.....	5
2. Regole generali di condotta	5
2.1. Trattamento delle informazioni.....	5
2.2. Regole, Omaggi e Benefici.....	5
2.3. Comunicazioni all'esterno	6
3. Rapporti con i Dipendenti	6
3.1. Costituzione e gestione dei rapporti di lavoro	6
3.2. Sicurezza e Salute.....	7
3.3. Doveri dei Dipendenti.....	7
4. Rapporti con i clienti e i fornitori.....	8
4.1. Imparzialità e correttezza nei rapporti.....	8
4.2. Scelta dei fornitori	8
4.3. Gestione delle posizioni creditorie.....	8
5. Rapporti con la collettività.....	8
5.1. Finanziamento di strutture pubbliche o politiche	8
5.2. Rapporti con le istituzioni	8
5.3. Rapporti con le gli organi e le autorità di vigilanza e controllo	9
6. Modalità di attuazione.....	9
6.1. Organismo di Vigilanza.....	9
6.2. Comunicazione e formazione	9
6.3. Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza	10
6.4. Violazioni del Codice Etico	10

Introduzione

Una condotta etica assolutamente corretta è uno degli obiettivi primari di Cochlear Italia S.r.l. che, nell'ambito della adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (il "Modello"), ha ritenuto opportuno adottare il presente Codice Etico, come sua parte integrante.

Le norme contenute nel Codice Etico intendono fornire alla società, ai suoi dipendenti e collaboratori, siano essi amministratori, sindaci, liberi professionisti, consulenti o partners d'affari, nonché ai suoi soci, azionisti o investitori (i "Destinatari") i principi e le linee di comportamento da seguire nella conduzione degli affari, nei rapporti interpersonali tra Destinatari e nei rapporti con gli interlocutori esterni della società intesi come tutti gli individui, gruppi, associazioni o istituzioni private o pubbliche, ivi inclusi, senza limitazione, i clienti ed i fornitori, il cui apporto, in termini commerciali, amministrativi e finanziari in genere è richiesto per realizzare l'oggetto della società o che hanno comunque un interesse o un ruolo in gioco nel suo perseguimento (gli "Interlocutori Esterni").

Si tratta, in ogni caso, di principi e linee di condotta che, in quanto tali, non potranno in nessun modo essere interpretati come derogatori o limitativi delle norme di legge o di contratto che disciplinano eventualmente i singoli rapporti e le singole materie.

1. Principi generali

1.1. Legalità

Cochlear Italia S.r.l. impronta lo svolgimento della propria attività aziendale al principio imprescindibile del rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui essa opera.

Conseguentemente, nell'ambito della loro attività professionale, gli Organi Sociali ed i Dipendenti di Cochlear Italia S.r.l., nonché i suoi Collaboratori Esterni, Partner, fornitori e clienti, e chiunque abbia rapporti con essa, sono tenuti a osservare con diligenza (i) le leggi ed i regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui Cochlear Italia S.r.l. opera; (ii) il Codice Etico e le disposizioni di cui il presente Codice Etico è parte essenziale; (iii) le procedure ed i regolamenti aziendali.

In nessuna circostanza il perseguimento dell'interesse di Cochlear Italia S.r.l. può giustificare una condotta in violazione al presente paragrafo. Qualsiasi comportamento posto in violazione del presente paragrafo, cui possa conseguire un rischio di coinvolgimento della società, deve essere immediatamente interrotto e comunicato all'Organismo di Vigilanza.

Qualora esistessero dei dubbi su come procedere nell'ambito delle loro attività, possono chiedere chiarimenti all'Organismo di Vigilanza.

1.2. Correttezza in caso di potenziali conflitti di interesse

Nell'esercizio di ogni attività aziendale devono sempre essere evitate situazioni, anche solo potenziali, di conflitto di interesse, ossia situazioni in cui un Dipendente, un membro degli Organi Sociali, un Collaboratore Esterno o un Partner persegua un interesse diverso da quello proprio di Cochlear Italia S.r.l. e dal bilanciamento degli interessi degli investitori o tragga personale vantaggio da opportunità d'affari dell'impresa.

1.3. Riservatezza

Cochlear Italia S.r.l. garantisce la riservatezza delle informazioni in suo possesso e si astiene dall'effettuare ricerche di dati riservati, fatta eccezione per i casi in cui abbia ricevuto espressa e consapevole autorizzazione e le ricerche siano state effettuate in conformità alle norme giuridiche vigenti.

In particolare, i Dipendenti, gli Organi Sociali, i Collaboratori Esterni ed i Partner di Cochlear Italia S.r.l. sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate nello svolgimento dell'attività di Cochlear Italia S.r.l. con finalità non connesse con l'esercizio della propria attività.

1.4. Valore delle risorse umane

Cochlear Italia S.r.l. considera i Dipendenti e Collaboratori Esterni un fattore critico di successo e, conseguentemente, tutela e promuove il valore delle risorse umane al fine di incrementare e migliorare il patrimonio e la competitività delle competenze di ogni collaboratore o dipendente.

1.5. Equità dell'autorità

Cochlear Italia S.r.l. si impegna affinché l'esercizio dell'autorità all'interno di relazioni gerarchiche sia sempre ispirato a criteri di equità e correttezza e non implichi la realizzazione di abusi di alcun genere. In particolare, Cochlear Italia S.r.l. assicura che l'autorità non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità ed autonomia del Dipendente o del Collaboratore Esterno e che le scelte di organizzazione del lavoro salvaguardino il valore dei Dipendenti o Collaboratori Esterni.

1.6. Integrità e tutela della persona

Cochlear Italia S.r.l. si impegna a tutelare l'integrità morale dei suoi Dipendenti o Collaboratori Esterni garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica, e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze (per esempio, nel caso di ingiurie, minacce, isolamento o eccessiva invadenza, limitazioni professionali).

Non sono ammesse molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti e discorsi che possano turbare la sensibilità della persona (per esempio, l'esposizione di immagini con espliciti riferimenti sessuali, allusioni insistenti e continuate).

Il Dipendente o il Collaboratore Esterno di Cochlear Italia S.r.l. che ritiene di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, etc. può segnalare l'accaduto all'Amministratore Delegato e all'Organismo di Vigilanza.

1.7. Trasparenza, completezza e verità dell'informazione

I Dipendenti e i Collaboratori Esterni di Cochlear Italia S.r.l. sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, veritiere, comprensibili ed accurate, in modo tale che, nell'impostare i rapporti con l'azienda, gli investitori e chiunque altro entri in contatto con l'azienda siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative possibili e delle implicazioni rilevanti. In particolare, nella formulazione di eventuali contratti, Cochlear Italia S.r.l. ha cura di specificare al contraente i comportamenti da tenere in tutte le possibili circostanze, in modo chiaro e comprensibile.

1.8. Equità e correttezza della gestione dei rapporti contrattuali

I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti in accordo con quanto stabilito consapevolmente dalle parti.

A tal riguardo, occorre evidenziare che Cochlear Italia S.r.l. si impegna a:

- non sfruttare condizioni di ignoranza o di incapacità (anche solo temporanea) delle proprie controparti;
- evitare che nei rapporti già in essere, chiunque operi in suo nome e per suo conto, tenti di trarre vantaggio da lacune contrattuali, o eventi impreveduti, per rinegoziare il contratto con il solo obiettivo di sfruttare la posizione di dipendenza o debolezza nelle quali si sia venuto a trovare l'interlocutore.

1.9. Qualità dei servizi e dei prodotti

L'operatività di Cochlear Italia S.r.l. è volta alla soddisfazione e tutela dei propri clienti, considerati il patrimonio garante della prosperità attuale e futura della società. A tal fine Cochlear Italia S.r.l.:

- tiene conto delle richieste dei clienti in grado di favorire un miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi;
- indirizza le proprie attività di ricerca, sviluppo e commercializzazione verso standard elevati di qualità dei prodotti e dei servizi.

1.10. Concorrenza leale

Cochlear Italia S.r.l. intende tutelare il valore della concorrenza leale e pertanto si astiene da comportamenti di tipo collusivo, predatorio o caratterizzante l'abuso di posizione dominante.

1.11. Tutela dell'ambiente

Cochlear Italia S.r.l. opera nel pieno rispetto di tutte le leggi e regolamenti vigenti in materia di tutela dell'ambiente.

Ogni Dipendente o Collaboratore Esterno deve impegnarsi nell'ambito della propria sfera di responsabilità per contribuire a far sì, tra l'altro, a che Cochlear Italia S.r.l. (i) progetti i propri impianti e conduca le proprie attività in modo da evitare qualsiasi rischio all'ambiente, in un'ottica di sviluppo sostenibile e, in ogni caso nel rispetto delle normative vigenti; (ii) produca e venda prodotti o servizi che non rechino danno alla salute dell'uomo e all'ambiente.

2. Regole generali di condotta

2.1. Trattamento delle informazioni

Qualsiasi informazione relativa all'attività aziendale deve essere trattata nel pieno rispetto della riservatezza e della privacy degli interessati a quel livello di protezione previsto per ciascuna dalle norme di legge ed a tal fine sono applicate e costantemente aggiornate politiche e procedure specifiche per la protezione delle informazioni.

2.2. Regole, Omaggi e Benefici

Non è ammessa alcuna forma di regali, omaggio o beneficio (ivi inclusa la partecipazione a congressi e convegni sponsorizzata da Cochlear Italia S.r.l.) che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile alla

società ed in particolare è vietata qualsiasi forma di regalo, omaggio o beneficio a funzionari pubblici italiani o stranieri, o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.

Tale regola, che non ammette deroghe nemmeno in quei paesi dove offrire doni di valore a partner commerciale è consuetudine, concerne sia i regali promessi o offerti sia quelli ricevuti. Ai fini della presente disposizione, per regalo si intende qualsiasi tipo di beneficio. Cochlear Italia S.r.l. si astiene da pratiche non consentite dalla legge, dagli usi commerciali o dai codici etici, se noti, delle aziende o degli enti con cui ha rapporti.

I regali offerti – con la sola eccezione di quelli di modico valore - devono essere documentati in modo adeguato e autorizzati dal responsabile di funzione.

I Dipendenti, i Collaboratori Esterni e i Partner che ricevano omaggi o benefici non previsti dalle fattispecie consentite sono tenuti a darne comunicazione all'Organismo di Vigilanza che ne valuta l'appropriatezza e provvede ad adottare le misure che ritiene opportune.

2.3. Comunicazioni all'esterno

La comunicazione di Cochlear Italia S.r.l. verso l'esterno è improntata al rispetto del diritto all'informazione ed in nessun caso è permesso divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi; ogni attività di comunicazione deve avvenire nel rispetto delle leggi, delle regole e pratiche di condotta professionale ed è realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività, salvaguardando, tra le altre, le informazioni *price sensitive*, ed i segreti industriali. È evitata ogni forma di pressione o di acquisizione di atteggiamenti di favore da parte dei mezzi di comunicazione.

3. Rapporti con i Dipendenti

3.1. Costituzione e gestione dei rapporti di lavoro

Cochlear Italia S.r.l. offre pari opportunità di lavoro a tutti I dipendenti sulla base delle specifiche qualifiche professionali e capacità di rendimento, senza alcuna discriminazione. Il personale deve essere assunto e gestito in base a criteri di competenza e di merito, senza alcuna considerazione della razza, credo religioso, sesso, età, discendenza, inabilità personali, nel pieno rispetto dei diritti della persona e delle leggi e dei regolamenti in vigore.

L'accesso ai ruoli ed agli incarichi è stabilito esclusivamente in considerazione delle competenze e delle capacità.

La funzione responsabile delle risorse umane, nei limiti delle informazioni possibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo sia nelle fasi di selezione ed assunzione che nella gestione dei rapporti di lavoro.

Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali o qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice Etico.

Nel caso di riorganizzazione del lavoro, è salvaguardato il valore delle risorse umane, prevedendo, ove necessario, azioni di formazione e/o riqualificazione professionale, e garantendo, ove possibile, che gli oneri derivanti dalla riorganizzazione del lavoro siano

distribuiti il più uniformemente possibile tra tutti i Dipendenti, coerentemente con l'esercizio efficace ed efficiente dell'attività aziendale.

3.2. Sicurezza e Salute

Cochlear Italia S.r.l. si impegna a rispettare la normativa vigente in tema di sicurezza sul luogo di lavoro e a tal fine si impegna a diffondere ed a consolidare una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i Dipendenti.

3.3. Doveri dei Dipendenti

Senza pregiudizio per l'osservanza della generalità delle regole contenute nel Modello e nel presente Codice Etico, i Dipendenti devono attenersi ai seguenti principi:

- a) agire con lealtà al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto dal Modello e dal Codice Etico, assicurando le prestazioni richieste;
- b) conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza e tutela delle informazioni, in modo da garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità sono tenuti ad elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo, consentendo le eventuali verifiche da parte di colleghi, responsabili o soggetti esterni autorizzati a farne richiesta;
- c) evitare le situazioni da cui possano sorgere conflitti di interessi con la società ed astenersi dal trarre vantaggio personale dalle opportunità di affari di cui vengano a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni; a titolo esemplificativo e non esaustivo, possono determinare conflitto di interessi le seguenti situazioni: (i) svolgere una funzione di vertice e avere interessi economici con fornitori, clienti, o concorrenti anche attraverso familiari, (ii) curare i rapporti con i fornitori e svolgere attività lavorativa, anche da parte di un familiare, presso fornitori, (iii) accettare denaro o favori da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con la società;
- d) nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi il Dipendente è tenuto a darne comunicazione all'Organismo di Vigilanza;
- e) informare il proprio responsabile delle attività svolte al di fuori del tempo di lavoro, nel caso in cui queste possano concretamente apparire in conflitto di interessi con la società;
- f) operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego. In particolare, ogni Dipendente deve (i) utilizzare le risorse finanziarie delle società secondo criteri improntati a legalità e correttezza, informando quando necessario o ragionevolmente opportuno, l'Organismo di Vigilanza sull'uso di esse (ii) evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse della società;
- g) la società si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti dei propri beni ed infrastrutture attraverso l'impiego di sistemi contabili, di controllo e di analisi dei rischi;
- h) utilizzare gli strumenti informatici a loro disposizione, esclusivamente quale strumento di lavoro nel rispetto della legislazione vigente e delle procedure aziendali di riferimento. Cochlear Italia S.r.l. si impegna ad evitare l'utilizzo dell'accesso aziendale alla rete Internet per motivi non strettamente attinenti alle ragioni lavorative e, in particolare, ne vieta l'utilizzo per venire in possesso di o distribuire materiale pornografico o, in ogni modo lesivo della persona umana e della pubblica decenza.

4. Rapporti con i clienti e i fornitori

4.1. Imparzialità e correttezza nei rapporti

Cochlear Italia S.r.l. si impegna a non discriminare arbitrariamente i propri clienti ed i propri fornitori. Con entrambi la contrattazione avviene secondo il principio normativo della buona fede contrattuale e della corretta esecuzione delle obbligazioni reciproche.

Il comportamento dei Dipendenti e dei Collaboratori Esterni nei confronti della clientela e dei fornitori deve essere improntato alla disponibilità, al rispetto ed alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo leale e di elevata professionalità.

4.2. Scelta dei fornitori

Ferma l'applicazione delle regole generali poste nel presente Codice Etico, la scelta dei fornitori deve avvenire in modo tale da non precludere ad alcuno in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere alla stipula dei contratti, (con l'adozione nella scelta della rosa dei candidati criteri oggettivi e documentabili) e di assicurare una concorrenza sufficiente.

La società si riserva in ogni caso il diritto di instaurare rapporti privilegiati con tutti i soggetti che adottino degli impegni e delle responsabilità etiche in sintonia con quelli oggetto del presente Codice Etico.

4.3. Gestione delle posizioni creditorie

La società si impegna a non abusare delle proprie posizioni creditorie verso i propri clienti, al fine di trarne vantaggio o qualsiasi altra utilità.

Nel recupero crediti, la società agisce secondo criteri oggettivi e documentabili favorendo, nella misura compatibile con gli interessi aziendali, la risoluzione amichevole delle eventuali controversie.

5. Rapporti con la collettività

5.1. Finanziamento di strutture pubbliche o politiche

Cochlear Italia S.r.l. non finanzia partiti, comitati o organizzazioni con finalità politiche sia in Italia che all'estero, i loro rappresentanti o candidati, né effettua sponsorizzazioni di congressi o feste di propaganda politica. Si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta su esponenti politici.

Cochlear Italia S.r.l. esclude qualsiasi forma di finanziamento o contributo ad organizzazioni che perseguano, anche in maniera lecita ed indiretta, fini, scopi o idee che siano in contrasto con la legge o con i principi del presente Codice Etico.

5.2. Rapporti con le istituzioni

Ogni rapporto di Cochlear Italia S.r.l. con le istituzioni anche internazionali è riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione volte a valutare le implicazioni dell'attività legislativa ed amministrative nei confronti della società, a rispondere a richieste informali e ad atti di sindacato ispettivo o comunque a rendere nota la posizione su temi rilevanti per la società.

Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, i contatti con gli interlocutori istituzionali avvengono esclusivamente tramite referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato dal vertice aziendale.

5.3. Rapporti con le gli organi e le autorità di vigilanza e controllo

Cochlear Italia S.r.l. è fortemente convinta della necessità di instaurare rapporti con gli organi e le autorità che svolgono attività di controllo e vigilanza sull'attività improntati alla lealtà, al rispetto della legge e alla reciproca collaborazione al fine di garantire il corretto e completo svolgimento delle attività di controllo e revisione.

A tal fine, è vietato ai Destinatari di occultare documenti o informazioni, ovvero fornire false informazioni o documenti contraffatti ovvero utilizzare altri idonei artifici per impedire o ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo, revisione, e/o vigilanza da parte degli organi sociali o delle autorità competenti.

6. Modalità di attuazione

6.1. Organismo di Vigilanza

Con l'approvazione del Modello, di cui il Codice Etico è parte integrante, è stato istituito l'Organismo di Vigilanza di Cochlear Italia S.r.l., organo della società cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento del Modello e curarne l'aggiornamento.

Tra i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le cui funzioni ed attribuzioni specifiche sono elencate nel Modello, vi sono i seguenti:

- a) vigilare sull'effettività del Modello con verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- b) verifica dell'adeguatezza del Modello alla prevenzione dei comportamenti contrari alle disposizioni del Modello e della legge, anche in funzione delle eventuali modifiche normative o in ragione dello sviluppo o modifica delle attività aziendali ed indicazione circa la necessità di revisione del Modello o delle politiche e procedure aziendali con questo discordanti;
- c) verifica delle segnalazioni relative al verificarsi di comportamenti ritenuti in violazione del Modello.

6.2. Comunicazione e formazione

Il Codice Etico è portato alla conoscenza di tutti i Destinatari e, nella massima misura possibile, di tutti gli interlocutori esterni della società, per mezzo di apposite ed idonee attività di comunicazione tra le quali: la consegna di una copia del Codice Etico a tutti i Destinatari, la formale dichiarazione di vincolo del Codice Etico sotto il profilo disciplinare per tutti i Dipendenti mediante circolare interna e l'affissione dello stesso nei locali ove si svolge l'attività sociale in luogo accessibile a tutti; l'introduzione in tutti i contratti Cochlear Italia S.r.l. di una nota informativa relativa all'adozione del Codice; la pubblicazione dello stesso sul sito Internet di Cochlear Italia S.r.l.; l'inserimento di clausole risolutive espresse nei contratti di fornitura o collaborazione che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Codice Etico.

Al fine di assicurare una corretta comprensione del Codice Etico a tutti i nuovi Dipendenti e Collaboratori di Cochlear Italia S.r.l., l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/2001 predispone ed effettua, entro la fine del primo trimestre successivo all'inizio del nuovo

rapporto contrattuale anche in considerazione delle indicazioni dell'Amministratore Delegato, iniziative di formazione differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei Dipendenti o Collaboratori.

6.3. Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

Tutti i Destinatari sono tenuti a segnalare direttamente, anche senza passare per via gerarchica, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico all'Organismo di Vigilanza che provvede ad una verifica sulla segnalazione, ascoltandone eventualmente l'autore ed il responsabile della presunta violazione.

6.4. Violazioni del Codice Etico

L'Organismo di Vigilanza accerta le violazioni del Codice Etico e comunica con sufficiente dettagli di informazioni, le proprie risultanze all'organo amministrativo di Cochlear Italia S.r.l. affinché adotti i provvedimenti e le sanzioni ritenute opportune.

Cochlear Italia S.r.l.		MODELLO TRASPARENZA - ALL 2												Data di pubblicazione:			
Full Name COGNOME e NOME / DENOMINAZIONE	HCPs: City of Principal Practice HCOs: City where registered Professionisti Sanitari: CITTA' dove si svolge prevalentemente la professione Organizzazioni sanitarie/Terze Parti: SEDE LEGALE	Country of Principal Practice STATO dove si svolge prevalentemente la professione/attività	Principal Practice Address INDIRIZZO dove si svolge prevalentemente la professione/attività	Donations DONAZIONI in denaro o altri beni	Scholarships BORSE DI STUDIO	Contribution to costs of events Contributo per il finanziamento di EVENTI (es: convegni, congressi e riunioni scientifiche)			Contribution to costs of trainings Contributo per il finanziamento di TRAINING TEORICO-PRATICI			Spese di partecipazione ad ATTIVITA' formative, educazionali e promozionali su prodotti aziendali organizzate da COCHLEAR ITALIA SRL	Fee for service and consultancy Corrispettivi per prestazioni professionali e CONSULENZE		Transfers of Value Research & Development Trasferimenti di valore per RICERCA & SVILUPPO	Total TOTALE	
						Sponsorship agreements with HCOs/Third Parties appointed by HCOs to manage an event Accordi di sponsorizzazione con organizzazioni sanitarie/Terze Parti per la realizzazione di eventi	Registration Fees Quote di iscrizione	Travel & Accommodation Viaggi e ospitalità	Sponsorship agreements with HCOs/Third Parties appointed by HCOs to manage an event Accordi di sponsorizzazione con organizzazioni sanitarie/Terze Parti per la realizzazione di training teorico-pratici	Registration Fees Quote di iscrizione	Travel & Accommodation Viaggi e ospitalità		Fees Corrispettivi	Related expenses agreed in the fee for service or consultancy contract, including travel e accommodation relevant to the contract Spese riferibili ad attività di consulenza e prestazioni professionali risultanti da uno specifico contratto, comprendenti le relative spese di viaggio e ospitalità			
INDIVIDUAL NAMED DISCLOSURE - one line per HCP (i.e. all transfers of value during a year for an individual HCP will be summed up; itemization should be available for the individual Recipient or public authorities' consultation only, as appropriate)																	
DATI SU BASE INDIVIDUALE - una riga per ciascun Professionista Sanitario (ossia sarà indicato l'importo complessivo di tutti i trasferimenti di valore effettuati nell'arco dell'anno a favore di ciascun Professionista Sanitario: il dettaglio sarà reso disponibile solo per il singolo destinatario o per le Autorità)																	
				n.a.	n.a.	n.a.	n.a.*	n.a.*	n.a.						n.a.	€ 0,00	
				n.a.	n.a.	n.a.	n.a.*	n.a.*	n.a.						n.a.	€ 0,00	
				n.a.	n.a.	n.a.	n.a.*	n.a.*	n.a.						n.a.	€ 0,00	
				n.a.	n.a.	n.a.	n.a.*	n.a.*	n.a.						n.a.	€ 0,00	
AGGREGATE DISCLOSURE - per HCPs																	
DATI SU BASE AGGREGATA - per Professionisti Sanitari																	
Aggregate amount attributable to transfers of value to such Recipients																	
Dato aggregato attribuibile a trasferimenti di valore a tali Destinatari				n.a.	n.a.	n.a.	n.a.*	n.a.*	n.a.	€ 2.800,00	€ 879,50		€ 2.020,00		n.a.	€ 5.699,50	
Number of Recipients in aggregate disclosure																	
Numero dei Destinatari i cui dati sono pubblicati in forma aggregata				n.a.	n.a.	n.a.	n.a.*	n.a.*	n.a.	2	2		1		n.a.	3	
% of the number of Recipients included in the aggregate disclosure in the total number of Recipients disclosed																	
% del numero di Destinatari inclusi nel dato aggregato sul numero complessivo dei Destinatari				n.a.	n.a.	n.a.	n.a.*	n.a.*	n.a.	100%	100%		100%		n.a.	100%	
INDIVIDUAL NAMED DISCLOSURE - one line per HCOs (i.e. all transfers of value during a year for an individual HCOs will be summed up; itemization should be available for the individual Recipient or public authorities' consultation only, as appropriate)																	
DATI SU BASE INDIVIDUALE - una riga per ciascuna organizzazione sanitaria (ossia sarà indicato l'importo complessivo di tutti i trasferimenti di valore effettuati nell'arco dell'anno a favore dell'organizzazione sanitaria: il dettaglio sarà reso disponibile solo per il singolo Destinatario o per le Autorità)																	
CENTER COMUNICAZIONE E CONGRESSI SRL (congresso validato nel 2020 ma rimandato al 2021)	Napoli	Italia	Via Quagliariello 27/D, 80131			€ 1.000,00			n.a.	n.a.	n.a.	n.a.				€ 1.000,00	
ANDROMEDA E20 SRL	Torre Annunziata (NA)	Italia	C.so Umberto I 21, 80058			€ 10.000,00			n.a.	n.a.	n.a.	n.a.				€ 10.000,00	
PSA & CF SRL	Varese	Italia	Via Bellotto 6, 21100			€ 5.050,00			n.a.	n.a.	n.a.	n.a.				€ 5.050,00	
LEGA DEL FILO D'ORO ONLUS	Osimo (AN)	Italia	Via Liguetta 3, 60027				€ 122,95		n.a.	n.a.	n.a.	n.a.				€ 122,95	
A.S.S.T. DEGLI SPEDALI CIVILI DI BRESCIA	Brescia	Italia	Piazzale Spedali Civili 1, 25123			€ 12.000,00			n.a.	n.a.	n.a.	n.a.				€ 12.000,00	
Associazione Patologie Otorinolaringoiatriche Regione Abruzzo - Aspra Onlus	Pescara		Via Renato Paolini 1 c/o U.O.C. ORL Ospedale "Spirito Santo"	€ 6.000,00												€ 6.000,00	
AGGREGATE DISCLOSURE																	
PUBBLICAZIONE SU BASE AGGREGATA																	
Aggregate amount attributable to transfers of value to such Recipients																	
Dato aggregato attribuibile a trasferimenti di valore a tali Destinatari				€ 146.884,62	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.		€ 146.884,62	
Number of Recipients in aggregate disclosure																	
Numero dei Destinatari i cui dati sono pubblicati in forma aggregata				10	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.			
% of the number of Recipients included in the aggregate disclosure in the total number of Recipients disclosed																	
% del numero di Destinatari inclusi nel dato aggregato sul numero complessivo dei Destinatari				100%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.			
* Nel caso di supporto diretto per la formazione di HCP che esercitano in ambito privato, occorrerà pubblicare il dato in forma individuale o aggregata, a seconda che gli HCP abbiano prestato il consenso.																	
n.a. = non applicable																	
TOT															€ 186.757,07		

Note explicative/Explanatory notes

Place of disclosure :
 All Transfers of Value (TOVs) to a given Recipient are disclosed in the country where the HCP has his/her principal place of practice and the HCO is registered.
 Accounting principles:
 Cochlear applies the relevant accounting principles on accrual basis with regard to all TOVs, including those connected to multi-years contracts.
 VAT and other taxes:
 VAT and other local tax aspects are excluded from TOVs.
 Currency :
 The TOVs are published in Euro currency
 Reporting period :
 Each published report covers the TOVs made (trasferimenti di valore) in the previous calendar year although company's fiscal year closed at 30/6.
 Duration of publication
 Each report is generally available for a period of three years from its publication.

MODELLO TRASPARENZA																		ALL. 2	
	Full Name Nome e Cognome/ Denominazione	HCPs: City of Principal Practice HCOs: City where registered Professionisti Sanitari: Città dove si svolge prevalentemente la professione Organizzazioni sanitarie/Terze Parti: Sede Legale	Country of Principal Practice Stato dove si svolge prevalentemente la professione/attività	Principal Practice Address Indirizzo dove si svolge prevalentemente la professione/attività	Donations Donazioni in denaro o altri beni	Scholarship Borse di Studio	Contribution to costs of Events Contributo per il finanziamento di eventi (es: convegni, congressi e riunioni scientifiche)			Contribution to costs of Training Contributo per il finanziamento di training teorico-pratici			Fee for service and consultancy Corrispettivi per prestazioni professionali e consulenze			TOTAL Totale			
							Sponsorship agreements with HCOs/Third Parties appointed by HCOs to manage an event Accordi di sponsorizzazione con organizzazioni sanitarie/Terze Parti per la realizzazione di eventi	Registration Fees Quote di iscrizione	Travel & Accomodation Viaggi e ospitalità	Sponsorship agreements with HCOs/Third Parties appointed by HCOs to manage an event Accordi di sponsorizzazione con organizzazioni sanitarie/Terze Parti per la realizzazione di eventi	Registration Fees Quote di iscrizione	Travel & Accomodation Viaggi e ospitalità	Spese di partecipazione ad attività formative, educazionali e promozionali su prodotti aziendali organizzate dai Soci	Fees Corrispettivi	Related expenses agreed in the fee for service or consultancy contract, including travel e accommodation relevant to the contract Spese riferibili ad attività di consulenza e prestazioni professionali risultanti da uno specifico contratto, comprendenti le relative spese di viaggio e ospitalità		Transfers of Value Research & Development Trasferimenti di valore per Ricerca & Sviluppo		
HCPs: Professionisti Sanitari	DATI SU BASE INDIVIDUALE - una riga per ciascun Professionista Sanitario (ossia sarà indicato l'importo complessivo di tutti i trasferimenti di valore effettuati nell'arco dell'anno a favore di ciascun Professionista Sanitario: il dettaglio sarà reso disponibile solo per il singolo destinatario o per le Autorità)																		
						NA	NA	NA ⁺	NA ⁺	NA ⁺							NA		
						NA	NA	NA ⁺	NA ⁺	NA ⁺							NA		
						NA	NA	NA ⁺	NA ⁺	NA ⁺							NA		
						NA	NA	NA ⁺	NA ⁺	NA ⁺							NA		
HCPs: Professionisti Sanitari	DATI SU BASE AGGREGATA - per Professionisti Sanitari																		
	Aggregate amount attributable to transfers of value to such Recipients Dato aggregato attribuibile a trasferimenti di valore a tali Destinatari				NA	NA	NA ⁺	NA ⁺	NA ⁺					€ 29.370,00		NA	€ 29.370,00		
	Number of Recipients in aggregate disclosure Numero dei Destinatari i cui dati sono pubblicati in forma aggregata				NA	NA	NA ⁺	NA ⁺	NA ⁺					4		NA	4		
	% of the number of Recipients included in the aggregate disclosure in the total number of Recipients disclosed % del numero di Destinatari inclusi nel dato aggregato sul numero complessivo dei Destinatari				NA	NA	NA ⁺	NA ⁺	NA ⁺					100%		NA	100%		
Organizzazioni Sanitarie e Terze Parti	DATI SU BASE INDIVIDUALE - una riga per ciascuna organizzazione sanitaria (ossia sarà indicato l'importo complessivo di tutti i trasferimenti di valore effettuati nell'arco dell'anno a favore dell'organizzazione sanitaria: il dettaglio sarà reso disponibile solo per il singolo Destinatario o per le Autorità)																		
	Meet & Work Srl	Abano Terme (PD)	Italia	Via consiglio d'europa 38	Solo per HCO	NA	€ 38.730,00	€ 25.064,46	€ 41.851,78								NA	€ 105.646,24	
	StudioProgress snc	Brescia (BS)	Italia	Via Carlo Cattaneo, 51	Solo per HCO	NA				€ 5.000,00	€ 896,70						NA	€ 5.896,70	
	E. V. Soc. Cons. A.R.L.	Cremona (CR)	Italia	Via Trecchi, 20	Solo per HCO	NA				€ 6.000,00	€ 2.050,00						NA	€ 8.050,00	
	Fluorite srl	Palermo (PA)	Italia	Via Giuseppe De Spuches, 11	Solo per HCO	NA				€ 8.750,00							NA	€ 8.750,00	
	Collage S.P.A.	Palermo (PA)	Italia	Via Umberto Giordano, 55	Solo per HCO	NA	€ 17.500,00	€ 6.244,28	€ 8.868,97								NA	€ 32.613,25	
	Tratoblu	Milano (MI)	Italia	Via Santa Croce, 4	Solo per HCO	NA				€ 10.000,00	€ 976,00						NA	€ 10.976,00	
	Elle center srl	Bari (BA)	Italia	Via Camillo Rosalba, 47/1	Solo per HCO	NA	€ 3.500,00										NA	€ 3.500,00	
	Aquilafilm	Napoli (NA)	Italia	Via Aniello Falcone, 249	Solo per HCO	NA	€ 18.000,00										NA	€ 18.000,00	
	AFORL- Ass. Formazione in Otorinolaringoiatria	Roma (RM)	Italia	Via R. R. Pereira, 289	Solo per HCO	NA					€ 1.800,00						NA	€ 1.800,00	
	Università Degli Studi di Perugia	Perugia (PG)	Italia	Piazza Università, 1	Solo per HCO	NA					€ 2.000,00						NA	€ 2.000,00	
	M.C.A. Events	Milano (MI)	Italia	Via Ambrogio Binda, 34	Solo per HCO	NA	€ 11.500,00										NA	€ 11.500,00	
	Concerto S.R.L.	Napoli (NA)	Italia	Calata San Marco, 13	Solo per HCO	NA	€ 5.000,00	€ 1.342,00									NA	€ 6.342,00	
	Azienda USL di Reggio Emilia	Reggio Emilia (RE)	Italia	Via Amendola 2	Solo per HCO	NA					€ 400,00						NA	€ 400,00	
	Meeting&Creative srl	Palermo (PA)	Italia	Via della Libertà, 56	Solo per HCO	NA	€ 1.000,00										NA	€ 1.000,00	
	Radiovision di G. D'Este & C. Snc	Venezia (VE)	Italia	Cannaregio 5904	Solo per HCO	NA	€ 5.000,00										NA	€ 5.000,00	
	Mondial GmbH & Co KG	Vienna	Austria	Operngasse 20b	Solo per HCO	NA	€ 12.140,00										NA	€ 12.140,00	
	Nord Est Congressi srl	Udine (UD)	Italia	Via Portanuova, 3	Solo per HCO	NA	€ 5.000,00	€ 2.598,60	€ 8.052,00								NA	€ 15.650,60	
	Event Planet Srl	Napoli (NA)	Italia	Via Pagliaro 7	Solo per HCO	NA	€ 3.000,00										NA	€ 3.000,00	
	FCR & Management srl	Firenze (FI)	Italia	Via Benedetto Varchi, 43	Solo per HCO	NA	€ 15.000,00										NA	€ 15.000,00	
	Otologia Oggi-Otology Today associazione scientifica	Noventa padovana (PD)	Italia	Via Valmarana, 10	Solo per HCO	NA											NA	€ 4.880,00	
	Studium ort f.cocchini	Pietra ligure (SV)	Italia	Via san francesco d'assisi 143	Solo per HCO	NA				€ 3.500,00	€ 4.880,00						NA	€ 10.332,00	
	Non solo meeting	Pescara (PE)	Italia	Via Cesare Battisti, 31	Solo per HCO	NA	€ 2.500,00				€ 6.832,00						NA	€ 2.500,00	
	Ospedale San Raffaele IRCCS	Milano (MI)	Italia	Via Olgettina 60	NA	NA	€ 20.000,00										NA	€ 20.000,00	
	Fondazione IRCCS Cà Granda Ospedale Maggiore Policlinico	Milano (MI)	Italia	Via Francesco Sforza 28	NA	NA	€ 20.000,00										NA	€ 20.000,00	
	A.O.O.I Associazione Otorinolaringologi Ospedalieri Italiani	Fermo (FM)	Italia	Via Tiro a segno n.24	NA	NA	€ 7.500,00										NA	€ 7.500,00	
	Ospedale civile di Venezia "Santi Giovanni e Paolo"-Azienda USS 3 Serenissima	Mestre	Italia	vial Don Tosatto 147-	NA	NA	€ 25.000,00										NA	€ 25.000,00	
Organizzazioni Sanitarie e Terze Parti	DATI SU BASE AGGREGATA																		
	Aggregate amount attributable to transfers of value to such Recipients Dato aggregato attribuibile a trasferimenti di valore a tali Destinatari				€ 45.284,00	€ 130.143,50	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	€ 69.652,00	€ 245.079,50		
	Number of Recipients in aggregate disclosure Numero dei Destinatari i cui dati sono pubblicati in forma aggregata				6	4	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	7	17		
	% of the number of Recipients included in the aggregate disclosure in the total number of Recipients disclosed % del numero di Destinatari inclusi nel dato aggregato sul numero complessivo dei Destinatari				100	100	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	100	100		
Nel caso di supporto diretto per la formazione di HCP che esercitano in ambito privato, occorrerà pubblicare il dato in forma individuale o aggregata, a seconda che l'HCP abbiamo prestato il consenso.																			

Nel caso di supporto diretto per la formazione di HCP che esercitano in ambito privato, occorrerà pubblicare il dato in forma individuale o aggregata, a seconda che l'HCP abbiamo prestato il consenso.

Nota metodologica Trasparenza anno solare 2022

Luoogo di divulgazione:
Tutti i trasferimenti di valore (TOV) a un determinato destinatario sono divulgati nel paese in cui l'operatore sanitario ha la sua sede principale di pratica e l'operatore sanitario è registrato.
Principi contabili:
Cochlear applica i relativi principi contabili in base al principio della competenza per quanto riguarda tutti i TOV, inclusi quelli connessi a contratti pluriennali.
IVA e altre imposte:
L'IVA e altri aspetti fiscali locali sono esclusi dal TOV.
Valuta:
I TOV sono pubblicati in valuta Euro
Periodo di riferimento:
Ciascun report pubblicato copre i TOV effettuati (trasferimenti di valore) nell'anno solare precedente, sebbene l'anno fiscale della società si sia chiuso al 30/6.
Durata della pubblicazione:
Ogni rapporto è generalmente disponibile per un periodo di tre anni dalla sua pubblicazione.