Performance in lighting S.p.A.

MODELLO

DI

ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

ART.6 D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

"DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE"

Approvato in data 23 ottobre 2026

PARTE GENERALE - DOCUMENTO DI SINTESI

INDICE

1
PERFORMANCE IN LIGHTING S.P.A. 1
PREMESSA ..... ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
PREMESSA 4
CAPITOLO 1 5
LA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI 5
1.1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E SUCCESSIVE INTEGRAZIONI 5
1.2 LA RESPONSABILITÀ DELLA SOCIETÀ E I SOGGETTI LE CUI CONDOTTE SONO CONSIDERATE RILEVANTI 5
1.3 LE SANZIONI 6
1.6 LA COLPEVOLEZZA DELLA SOCIETÀ E I MODELLI ORGANIZZATIVI 7
CAPITOLO 2 8
IL MODELLO ORGANIZZATIVO E PIL S.P.A. 8
2.1 PIL S.P.A. 8
2.2 IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO DI PIL S.P.A. 8
2.4 L'ATTUAZIONE E LE FINALITÀ DEL MODELLO 8
2.5 DESTINATARI DEL MODELLO 9
2.6 L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 9
CAPITOLO 3 10
L'ORGANISMO DI VIGILANZA 10
3.1 INDIVIDUAZIONE E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 10
3.2 REQUISITI SOGGETTIVI DEI COMPONENTI L'ORGANISMO DI VIGILANZA 10
3.8 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 10
3.10 COMUNICAZIONI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA – INFORMATIVE E SEGNALAZIONI . 11
DIVULGAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 13
4.1 DIVULGAZIONE INTERNA DEL MODELLO E FORMAZIONE 13
CAPITOLO 6 13
SISTEMA DISCIPLINARE 13
6.1 FUNZIONE E PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE 13

Modello di Organizzazione

e Gestione

A)

PARTE GENERALE

Premessa

La storia di PERFORMANCE iN LIGHTING (di seguito, "**PIL**" o la "**Società**") è un percorso imprenditoriale che nasce a Torino nel 1905 con la costituzione della Vetreria F.lli Lodi da parte di Guglielmo Lodi e che, nel corso del tempo, si è evoluto grazie alla capacità di interpretare il cambiamento e trasformarlo in opportunità di crescita. Fin dalle origini, il nostro obiettivo è stato contribuire concretamente al miglioramento della qualità della vita delle persone attraverso soluzioni illuminotecniche innovative, capaci di rendere spazi, edifici e infrastrutture più sicuri, efficienti e accoglienti.
Nel 1978 nasce PRISMA S.p.A., primo brand della famiglia, al quale nel tempo si aggiungono le italiane SBP, Klewe, la belga Ed-Dis e la tedesca Spittler. A partire dal 2017 tutti i prodotti vengono raccolti sotto l'unico brand di PIL. Il 2023 segna un'altra importante tappa del cammino dell'azienda, che vede PIL entrare a far parte del Gruppo GEWISS, riferimento nel mercato internazionale per le soluzioni e i servizi di home & building automation, protezione e distribuzione dell'energia, mobilità elettrica e illuminazione intelligente. Questo nuovo progetto consente di ampliare ulteriormente le reciproche competenze, confermando il percorso di crescita intrapreso da PIL nel 2017 con la raccolta di tutti i prodotti, PRISMA, SBP e SPITTLER, sotto un unico marchio, che diventa PIL.
Oggi PIL contribuisce alla visione industriale di un gruppo internazionale presente in oltre 100 Paesi, con più di 3.500 collaboratori e un ecosistema di 61 società che condividono competenze, valori e ambizione di crescita. Questa appartenenza rappresenta un'opportunità per generare ulteriore valore, affrontare nuove sfide e contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio in cui operano le aziende.

.

*

La Società ha ritenuto di adottare un Modello Organizzativo nella convinzione che rappresenti, *inter alia*, uno strumento di miglioramento della *corporate governance* societaria, oltre che un'occasione per sensibilizzare il personale aziendale, attraverso il controllo dei processi, sulla necessità di prevenire e/o impedire la commissione di Reati.

Il presente documento costituisce una revisione integrale ed aggiornata del Modello di Organizzazione e Gestione – redatto ed aggiornato in attuazione del disposto degli artt. 6, comma 1 - lettere a) e b) - e comma 2, art 7, commi 2 e 3, del Decreto di PIL

CAPITOLO 1

LA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI

1.1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e successive integrazioni

Con la Legge n. 300 del 29 settembre 2000, l'Italia ha ratificato la Convenzione OCSE di Parigi del 17 dicembre 1997[1], la Convenzione UE di Bruxelles del 26 luglio 1995[2] e la Convenzione UE di Bruxelles del 26 maggio 1997[3], delegando il Governo alla predisposizione di un testo normativo che disciplinasse la responsabilità d'impresa, prima non riconosciuta dal nostro ordinamento in cui il soggetto attivo di un reato poteva essere solo una persona fisica[4].

Il **Decreto,** recante la "*disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*", costituisce l'attuazione degli impegni assunti dall'Italia a livello comunitario e internazionale nell'ambito della lotta alla corruzione. Esso ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità degli Enti in caso di illeciti amministrativi dipendenti da reato commessi da soggetti che li rappresentano o che, comunque, svolgono al loro interno determinate funzioni.

Con il Decreto, il Governo ha fissato i principi generali e i criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa agli Enti giuridici nonché le sanzioni e il relativo procedimento di accertamento dei reati e di applicazione delle sanzioni.

1.2 La responsabilità della società e i soggetti le cui condotte sono considerate rilevanti

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica (tra i quali ovviamente le società), le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici. La normativa in oggetto non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad es., i partiti politici e i sindacati).

La responsabilità amministrativa dell'Ente è autonoma - tanto che sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia - ma è conseguenza diretta di una condotta integrante una fattispecie illecita posta in essere da una persona fisica. In ogni caso, la responsabilità dell'ente si aggiunge, e non si sostituisce, a quella della persona fisica autrice del reato.

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati – c.d. reati-presupposto – indicati come fonte di responsabilità dal Decreto o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato ed a condizione che siano integrati anche gli altri requisiti normativi.

In primo luogo, il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro.

---

[1] Convenzione OCSE di Parigi del 17 dicembre 1997, in materia di corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.
[2] Convenzione UE di Bruxelles del 26 luglio 1995, in materia di tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee e dei relativi protocolli
[3] Convenzione UE di Bruxelles del 26 maggio 1997, in materia di lotta contro la corruzione con coinvolgimento dei funzionari delle Comunità Europee o degli Stati membri.
[4] in quanto vi era, sulla base del principio sancito dall'art. 27 della Costituzione (secondo cui la responsabilità penale è personale) uno sbarramento all'estensione della responsabilità in capo agli enti, anche se dotati di personalità giuridica.

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione della responsabilità all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati-presupposto nell'esercizio dell'attività di impresa.

In secondo luogo, l'ente, in particolare, potrà essere ritenuto responsabile per i Reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

- **soggetti in posizione apicale:** persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente.
- **soggetti in posizione subordinata:** sono le persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale come, per esempio, i dipendenti e collaboratori.

Alla responsabilità dell'Ente si aggiunge quella penale della persona fisica che ha realizzato materialmente la condotta integrante il Reato.

1.3 Le sanzioni

Le sanzioni previste a carico dell'Ente per la commissione o tentata commissione, nel suo interesse o vantaggio, di uno dei Reati, sono:

SANZIONE	DESCRIZIONE
Sanzione pecuniaria	L'Ente risponde con il proprio patrimonio. La Legge 262/2005 ha previsto il raddoppio delle sanzioni pecuniarie per i Reati societari sanzionati dal Decreto. Con le modifiche introdotte dal D.Lgs. 211/2025, di attuazione della Direttiva (UE) 2024/1226, per i reati in materia di violazione delle misure restrittive dell'Unione Europea è prevista la sanzione pecuniaria commisurata al fatturato globale annuo dell'ente, in misura compresa tra lo 0,5% e il 5%. In mancanza di un fatturato accertabile, è prevista una sanzione pecuniaria in misura fissa con importi predeterminati compresi tra 3 e 40 milioni di euro.

SANZIONE	DESCRIZIONE
Sanzioni interdittive	- Interdizione dall'esercizio dell'attività; - Sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni risultate funzionali alla commissione del reato; - Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi e/o la revoca di quelli eventualmente concessi; - Divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione (salvo che per ottenere la prestazione di un pubblico servizio); - Divieto di pubblicizzare beni o servizi.
Confisca	È disposta, con la sentenza di condanna, sul prezzo o profitto del reato o su somme di denaro o su altri beni o utilità di valore equivalente, tranne per la parte che può essere restituita al danneggiato e salvi i diritti dei terzi in buona fede.
Pubblicazione della sentenza	Può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva.

1.6 La colpevolezza della società e i Modelli Organizzativi

Affinché sussista una responsabilità ai sensi del Decreto, è necessario che il reato sia ricollegabile all'Ente sul piano oggettivo e che sia espressione della politica aziendale o, in ogni caso, derivi da una colpa di organizzazione, intesa come carenza organizzativa che ha reso possibile la commissione del Reato. In tal senso, all'Ente è richiesta **l'adozione di modelli comportamentali** specificamente calibrati sul rischio-reato che lo caratterizza e **volti a impedire**, attraverso la previsione di regole di condotta, **la commissione di Reati**. Requisito indispensabile perché dall'adozione del Modello derivi l'esenzione da responsabilità è che esso venga anche efficacemente attuato.

La Società, con l'adozione del presente Modello, intende conformare a quanto previsto dal D.Lgs. 231, i propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, nonché: i) vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto; ii) diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità; iii) dare evidenza dell'esistenza di una struttura organizzativa trasparente, efficace e coerente.

CAPITOLO 2

IL MODELLO ORGANIZZATIVO E PIL S.P.A.

2.1 PIL S.p.A.

Alla luce della propria struttura organizzativa PIL ha adottato un modello di corporate governance c.d. tradizionale: l'amministrazione della Società è, infatti, affidata ad un Organo Amministrativo, espresso in forma collegiale, cui sono attribuiti tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, fatte salve le determinazioni riservate all'Assemblea e fermi restando precisi limiti posti alle deleghe.

Nel sistema di *corporate governance* della Società si inseriscono il Modello, le linee guida, i regolamenti interni e le procedure/policy volti, oltre che alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto, a rendere il più efficiente possibile il sistema dei controlli.

Fondamento essenziale del Modello è il Codice Etico che formalizza i principi etici e i valori cui la stessa si ispira nella conduzione della propria attività. Il Codice Etico è parte integrante ed essenziale del Modello e riconosce rilevanza giuridica ed efficacia obbligatoria ai principi etici e agli standard comportamentali descritti nello stesso, anche in un'ottica di prevenzione dei reati d'impresa, e pongono a proprio fondamento il rispetto della normativa vigente.

2.2 Il sistema di controllo interno di PIL S.p.A.

Il sistema di controllo interno della Società, in particolare con riferimento alle Attività Sensibili, si fonda sui seguenti principi:

- *chiara identificazione di ruoli, compiti e responsabilità*
- *segregazione dei compiti*
- *verificabilità e documentabilità* delle operazioni *ex post.*
- *identificazione di controlli preventivi e verifiche ex post, manuali e automatici*.

2.4 L'attuazione e le finalità del Modello

Il Modello è basato sull'identificazione e sull'aggiornamento dei protocolli e dei singoli processi/attività sensibili.

Il Modello è predisposto ed attuato al fine di prevenire e ragionevolmente limitare i possibili rischi connessi all'attività aziendale, con particolare riguardo alla scoperta e riduzione di eventuali condotte illecite.

Obiettivo del Modello è, inoltre, radicare nei Destinatari il rispetto dei principi etici, dei ruoli, delle modalità operative, dei protocolli e, in termini generali, del Modello medesimo, determinando in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle Aree a Rischio la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni alle disposizioni del Modello, in un Reato passibile di sanzioni penali e amministrative nei confronti loro e della Società.

2.5 Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano ai seguenti Destinatari, come definiti nella sezione "Glossario":

- ***soggetti in posizione apicale***;
- ***soggetti in posizione subordinata,*** in particolare:
  - Dipendenti;
  - Collaboratori;
  - Parti Terze.

Ove non diversamente specificato di seguito, nel presente Modello e nel Codice Etico si farà riferimento ai **Destinatari** del Modello, categoria che comprende tutti i soggetti sopra indicati.

I comportamenti dei Destinatari dovranno conformarsi alle regole di condotta - sia generali che specifiche - previste nel presente Modello e nel Codice Etico, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

Inoltre, gli amministratori hanno il dovere di tenere una condotta diligente nell'individuazione di violazioni o eventuali carenze del Modello e del Codice Etico e, nonché di vigilare sul rispetto degli stessi da parte dei soggetti ad essi sottoposti.

2.6 L'aggiornamento del Modello

L'art. 6 lett. a) del Decreto sancisce che il Modello è un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*". È, pertanto, rimessa alla competenza del Consiglio di Amministrazione – o di un soggetto espressamente delegato dal Consiglio di Amministrazione - l'attività di modifica o aggiornamento che si dovesse rendere necessaria in conseguenza di modifiche normative, della struttura organizzativa ovvero di violazioni significative del Modello e/o accertamento dell'inefficacia dello stesso.

Resta fermo in capo all'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dal Decreto, il compito di "curare" l'aggiornamento del Modello, proponendo all'Organo Amministrativo ogni intervento ritenuto utile ai fini di cui sopra, laddove il medesimo OdV riscontri esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, nonché in conseguenza dall'accertamento di violazioni.

CAPITOLO 3

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Individuazione e composizione dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto prevede che, al fine di escludere la responsabilità amministrativa della Società, venga affidato a un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento.

L'**Organismo di Vigilanza** (Organismo o OdV), nello svolgimento della sua funzione, deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, libero da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di altri organi della Società e in rapporto diretto con le più alte cariche amministrative della Società e con l'Organo di controllo (Collegio Sindacale).

Il Decreto non fornisce indicazioni circa la **composizione** dell'Organismo di Vigilanza, il quale può, pertanto, avere una composizione sia **monocratica** che **collegiale**, purché sia assicurata l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa della Società.

3.2 Requisiti Soggettivi dei componenti l'Organismo di Vigilanza

I componenti dell'OdV devono soddisfare, all'atto della nomina e per tutta la durata dell'incarico, i seguenti requisiti:

a) Autonomia e indipendenza.
b) Professionalità e conoscenza della realtà aziendale
c) Continuità d'azione
d) Incompatibilità

3.8 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV svolge le sue funzioni in piena autonomia, non operando alle dipendenze di alcuna altra funzione aziendale, né dell'alta direzione, né dell'Organo Amministrativo, al quale, tuttavia, riporta gli esiti delle proprie attività: l'Organismo, quindi, agisce in base alle finalità attribuitegli dalla legge e orienta il proprio operato in vista del perseguimento di tali finalità.

Si premette che l'OdV, per l'espletamento dei suoi compiti, e ferma restando ogni altra attività necessaria a tal fine, **si riunisce periodicamente** e redige apposito verbale delle relative riunioni.

Pertanto, a titolo esemplificativo, l'Organismo di Vigilanza:

1. effettua il **monitoraggio** dell'applicazione e del rispetto del Modello e del Codice Etico;
2. monitora i **protocolli interni** connesse alla prevenzione rischi e allo sviluppo dei comportamenti corretti nell'ambito delle prescrizioni del Modello, del Codice Etico;
3. viene informato dal ricevente delle **segnalazioni *whistleblowing*** che concernono la violazione del Modello 231 o che integrano o possono integrare le fattispecie di reato di cui al D. Lgs. 231/2001;

4. valuta periodicamente l'adeguatezza dei **flussi informativi** ad esso destinati e ne verifica costantemente l'attuazione verso gli Organi Sociali;
5. **svolge indagini interne**, periodiche ed a sorpresa, per l'accertamento di eventuali violazioni del Modello;
6. coordinandosi con le funzioni aziendali preposte, **incoraggia e promuove la diffusione e la comprensione del Modello** anche mediante strumenti di formazione del personale;
7. vigila sulla regolare tenuta e sull'efficacia della **documentazione** prevista dal Modello;
8. supporta le attività di **aggiornamento** del Modello;
9. promuove iniziative per la formazione e la comunicazione del Modello in linea alle prescrizioni del presente documento.

Al fine di espletare proficuamente i predetti compiti, l'OdV:

a) **si confronta o interfaccia con tutte le unità/funzioni** presenti all'interno della Società;

b) a seconda delle esigenze e previa delibera dell'Organo Amministrativo, si avvale di una **propria struttura operativa** interna e/o esterna alla Società alla quale potranno essere affidati incarichi per svolgere le attività operative di controllo, sotto le direttive dell'OdV;

c) verifica la disponibilità della **documentazione** e delle pubblicazioni relative e/o connesse al Modello nell'*intranet* aziendale, anche ai fini del continuo aggiornamento e formazione.

3.10 Comunicazioni verso l'Organismo di Vigilanza – Informative e Segnalazioni

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una **violazione** del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai sensi del Decreto.

L'obbligo di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Senza pregiudizio per quanto previsto dalla **Procedura Segnalazioni** (in materia di c.d. whistleblowing), è in ogni caso dovere di ciascun Destinatario inoltrare eventuali segnalazioni relative alla commissione di Reati o, comunque, a comportamenti in generale o "pratiche" non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello o al Codice Etico.

*

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni (anche presunte) di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV le **informazioni rilevanti** ("**Informative**"), a titolo esemplificativo:

a) operazioni rilevanti che ricadono nelle Attività Sensibili;

b) notizie relative a cambiamenti organizzativi;

c) aggiornamenti del sistema della attribuzione di compiti, poteri e procure;

d) notizie in merito alla gestione societaria (es. operazioni su capitale sociale; compagine societaria; governance; operazioni straordinarie, ecc.);

e) notizie rilevanti sotto il profilo fiscale/tributario (es. atti e provvedimenti dell'Agenzia delle Entrate / GdF / polizia giudiziaria, ecc.);

f) atti, provvedimenti, criticità rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 (es. definizione dei ruoli ai sensi della normativa, infortuni, verbalizzazioni/relazioni periodiche, ecc.)

g) ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

Una definizione più specifica delle Informative sarà oggetto di definizione attraverso la predisposizione di una tabella dei flussi informativi approvata dall'Organismo di Vigilanza.

CAPITOLO 4

DIVULGAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

4.1 Divulgazione interna del Modello e formazione

La comunicazione verso l'esterno del Modello è effettuata attraverso la pubblicazione della Parte Generale e del Codice Etico sul sito internet della Società.

La comunicazione verso l'interno del Modello è curata è effettuata attraverso la pubblicazione integrale (Parte Generale, Protocolli e Codice Etico) sulla intranet della Società.

La Società formalizza e attua specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello.

CAPITOLO 6

SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Funzione e principi del sistema disciplinare

Ai fini dell'esclusione della responsabilità della Società, l'art. 6 del Decreto pone fra i requisiti essenziali del Modello la previsione di un adeguato **sistema sanzionatorio** (nel cui concetto rientrano anche i rimedi civilistici nei confronti di soggetti apicali - ad esempio l'Amministratore Delegato e dei Collaboratori) da applicarsi in caso di violazione delle regole di condotta di cui al Modello nonché in caso di violazione dei principi di cui al Codice Etico.

L'Organo Amministrativo tiene sotto costante verifica e valutazione il sistema disciplinare, curandone l'applicazione, fermo restando quanto di seguito precisato: in linea generale, la sanzione viene applicata dalla Società, anche, ma non solo, su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata (per i lavoratori dipendenti). In ogni caso, l'Organo Amministrativo può attuare il procedimento anche autonomamente.