

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

PARTE GENERALE

FRONTESPIZIO

Titolo

Parte Generale

Classificazione

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Codice del documento

MOG231 NP PG

Approvato da

Consiglio di Amministrazione

Data di approvazione

17-06-2026

Data di entrata in vigore

17-06-2026

INDICE

1	GENERALITÀ	5
1.1	PREMESSA.....	5
1.2	DEFINIZIONI	5
2	AMBITO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	10
2.1	INTRODUZIONE	10
2.2	LE FATTISPECIE DI REATO	10
2.3	REQUISITI DI LEGGE PER L'ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ EX. D. LGS. 231/2001	12
3	ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO.....	14
3.1	RIFERIMENTI DI SETTORE.....	14
3.2	MODELLO E GOVERNANCE IN NEXI PAYMENTS S.P.A.	14
3.2.1	NEXI PAYMENTS S.P.A. E IL GRUPPO NEXI	14
3.2.2	L'ASSETTO ISTITUZIONALE: ORGANI E SOGGETTI	15
3.2.3	GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE	16
3.3	MODELLO E ANALISI DEI RISCHI REATO EX D. LGS. 231/2001	16
3.4	DEFINIZIONE DELLE MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE	17
3.5	DESTINATARI DEL MODELLO	17
3.6	ISTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	18
3.7	DEFINIZIONE DEGLI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE	18
3.8	INTEGRAZIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO	18
3.9	FORMAZIONE E COMUNICAZIONE DEL MODELLO.....	19
3.9.1	FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI.....	19
3.9.2	FORMAZIONE	19
3.9.3	INFORMAZIONE A TERZI	20
3.10	APPROVAZIONE, RIESAME E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	20
4	METODOLOGIA DI ANALISI DEI RISCHI E SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI.....	22
4.1	METODOLOGIA DI ANALISI DEI RISCHI.....	22
4.2	SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI	23
5	ORGANISMO DI VIGILANZA.....	26
5.1	INDIVIDUAZIONE	26
5.2	NOMINA E REVOCA	26
5.3	TEMPORANEO IMPEDIMENTO	28
5.4	COMPITI.....	28
5.5	POTERI	30

5.6	FLUSSI INFORMATIVI.....	30
5.6.1	FLUSSI INFORMATIVI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE SOCIETARIO.....	30
5.6.2	SEGNALAZIONI DI POSSIBILI VIOLAZIONI AL RESPONSABILE WHISTLEBLOWING	30
5.7	RAPPORTI CON L'ORGANISMO DI VIGILANZA DELLA CONTROLLANTE	32
6	STRUTTURA DEL SISTEMA SANZIONATORIO.....	34
6.1	FUNZIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO	34
6.2	SANZIONI.....	34
6.2.1	SANZIONI IRROGABILI PER L'ENTE	34
6.2.2	SANZIONABILITÀ DEL TENTATIVO.....	36
6.2.3	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI.....	36
6.2.3.1	MISURE NEI CONFRONTI DI QUADRI, IMPIEGATI E OPERAI	37
6.2.3.2	MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	38
6.2.4	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI AUTONOMI ED ALTRI SOGGETTI TERZI	38
6.2.5	SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....	38
6.2.6	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SINDACI	39
6.3	DIFFUSIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO	39
7	SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE.....	39
8	PARTI SPECIALI	39
8.1	PARTE SPECIALE I: MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	39
8.2	PARTE SPECIALE II: PROTOCOLLI	39
8.3	PARTE SPECIALE III: CODICE ETICO.....	40
8.4	PARTE SPECIALE IV: FLUSSI INFORMATIVI DA/ VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	40
8.5	PARTE SPECIALE V: ELENCO REATI EX D. LGS. 231/2001 APPLICABILI A NEXI PAYMENTS S.P.A.	40

1 GENERALITÀ

1.1 PREMESSA

Il D. Lgs. 231/2001, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, ha introdotto il principio della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche per i reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, da persone che operano per esse. Tale responsabilità si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato. La necessaria prevenzione richiede accorgimenti organizzativi e di controllo sui quali le principali organizzazioni imprenditoriali (Confindustria) hanno sviluppato e diffuso linee guida e raccomandazioni per le aziende.

Al fine di tutelarsi dalla richiamata responsabilità amministrativa, nell'adunanza del 12 luglio 2007 il Consiglio di Amministrazione di CartaSi (oggi Nexi Payments S.p.A.) ha approvato per la prima volta, un modello organizzativo, denominato Modello Organizzativo e di Controllo ex D. Lgs. 231/2001 (di seguito anche, per brevità, il “**Modello**”). Il Modello, soggetto a continua rivisitazione così come definito in seguito (si veda al riguardo il capitolo 3, paragrafo 10 “Approvazione, riesame e aggiornamento del Modello”), è stato successivamente aggiornato in conseguenza delle modifiche legislative/ organizzative intervenute.

1.2 DEFINIZIONI

Autorità di Vigilanza	Autorità Pubbliche (ex art. 2638 codice civile) che svolgono attività di vigilanza nei confronti della Società, quali Banca d'Italia e/o altre Authority (ad esempio, Autorità Garante per la Privacy, Autorità Garante per la Concorrenza e il Mercato, etc.)
Capogruppo	Nexi S.p.A. con sede in Corso Sempione n. 55, 20149 Milano
CCNL	▪ Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1^a alla 3^a) dipendenti dalle aziende di credito, finanziarie e strumentali ▪ Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti dipendenti delle aziende di credito, finanziarie e strumentali
Codice Etico	Documento che illustra l'insieme degli standard etici e professionali che Società e i suoi esponenti adottano nei confronti dei cosiddetti Stakeholders
Comitato Whistleblowing	Organo collegiale composto da: Presidente del Consiglio di Amministrazione, Presidente del Collegio Sindacale e dal Presidente del Comitato Controllo e Rischi di Nexi Payments S.p.A.
Destinatari	Soggetti in posizione apicale, soggetti sottoposti, collaboratori e fornitori di servizi esterni
D. Lgs. 231/2001	D. Lgs. 231/2001 Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche ed integrazioni (altrimenti definito, “D. Lgs. 231/2001”)
Ente pubblico	Ente creato mediante un atto dello Stato per far fronte ad esigenze organizzative o funzionali dello Stato stesso. Non sempre la natura pubblicistica di un ente è espressamente dichiarata dal legislatore. Inoltre, la presenza di una partecipazione statale non è ritenuta condizione sufficiente per considerarlo tale; la qualificazione di un ente come pubblico discende da una serie di indici, che

	non hanno valore esclusivo e non devono necessariamente concorrere simultaneamente; essi sono¹: ▪ riconoscimento esplicito della personalità di diritto pubblico contenuto in un atto normativo; ▪ creazione dell'ente (e previsione della sua possibile estinzione) da parte dello Stato; ▪ poteri dello Stato di nominare o revocare gli amministratori dell'ente; ▪ poteri dello Stato, di operare controlli sulla legittimità o sul merito di determinati atti dello stesso; ▪ poteri dello Stato di direttiva nei confronti degli organi dell'ente. Sono perciò identificabili come enti pubblici, a titolo esemplificativo e non esaustivo: i Comuni e le Province, i consorzi di bonifica o di irrigazione, le Camere di commercio, il Consiglio nazionale delle ricerche, l'ISTAT, la Cassa depositi e prestiti, il CONI, gli ordini e collegi professionali, le università, le istituzioni di alta cultura, l'ACI, l'INPS, l'INAIL, l'IVASS, Banca d'Italia, CONSOB.
Gruppo	Il gruppo è composto dalla Capogruppo e dalle società da questa controllate, inclusa Nexi Payments S.p.A.
Gruppo di lavoro Whistleblowing	Organo collegiale composto da (i) Responsabile della funzione Compliance, (ii) Responsabile della funzione Audit e (iii) Responsabile della funzione Security di Nexi Payments S.p.A.
Informazione privilegiata	Informazione avente un carattere preciso, che non è stata resa pubblica, concernente, direttamente o indirettamente, uno o più emittenti strumenti finanziari o uno o più strumenti finanziari, che, se resa pubblica, potrebbe avere un effetto significativo sui prezzi di tali strumenti finanziari o sui prezzi di strumenti finanziari derivati collegati (art. 180, comma 1, lett. b-ter TUF)
Informazione riservata	Informazione non di dominio pubblico, di carattere riservato, avente ad oggetto le attività di Nexi Payments S.p.A. e/o di altre società del Gruppo e/o dei clienti e/o di terzi soggetti. Il destinatario che ne venisse in possesso, anche nell'ambito di una relazione d'affari nella quale Nexi Payments S.p.A. e/o una società del Gruppo è coinvolta ha l'obbligo di non divulgare tale informazione ad alcuno ²
Modello	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 231/2001 adottato dal Consiglio di Amministrazione di Nexi Payments S.p.A.
Organismo di Vigilanza	Organismo previsto dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché sull'aggiornamento dello stesso
Persona incaricata di un pubblico servizio	Ai sensi dell'art. 358 codice penale, chi, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine pubblico e della prestazione di opera meramente materiale. Anche un privato o il dipendente di una società privata può essere qualificato quale persona incaricata di un pubblico servizio quando svolge attività finalizzate al perseguimento di uno scopo pubblico e alla tutela di un interesse pubblico.

¹ Cfr. Cass., Sez. Un., Sent. 1° ottobre 1974, n. 2825.

² Ivi inclusi familiari, coniuge, parenti, etc.

	Sono perciò identificabili come persone incaricate di un pubblico servizio, a titolo esemplificativo e non esaustivo: gli amministratori di società private che operano in regime di concessione, di compagnie portuali, di enti fieristici, dell'INAIL, dell'INPS, di aziende energetiche, banche che erogano crediti speciali e/o agevolati, uffici postali, uffici doganali delle Ferrovie dello Stato e di concessionari autostradali. Nel seguito del documento i soggetti di cui alle categorie Ente Pubblico, Pubblica Amministrazione, Pubblico Ufficiale ed Incaricato di Pubblico Servizio saranno per semplicità definiti "PA"
Procedure	Insieme di regole e di norme per l'esecuzione di determinate operazioni
Protocolli	I Protocolli identificano le singole fattispecie di rischio/ reato che possono essere commesse da ciascuna Struttura della Società (come definita nel proseguito), individuando le procedure organizzative e gli strumenti di controllo posti a presidio di tali condotte illecite. In tal senso, i Protocolli non sostituiscono il corpus normativo di Nexi Payments S.p.A., costituito da Regolamenti, Codici Comportamentali, Policy, Ordini di Servizio, Fascicoli Regolamentari, Istruzioni Operative, Comunicati aziendali, Manuale Qualità, Modello Organizzativo e di Controllo ex D. Lgs. 231/2001, ma lo integra
Pubblica Amministrazione	L'insieme di tutte le funzioni pubbliche dello Stato o degli altri enti pubblici. Il concetto di Pubblica Amministrazione, in diritto penale, viene inteso in senso ampio, comprendendo l'intera attività dello Stato e degli altri enti pubblici; pertanto, i reati contro la Pubblica Amministrazione perseguono fatti che impediscono o turbano il regolare svolgimento non solo dell'attività – in senso tecnico – amministrativa, ma anche di quella legislativa e giudiziaria. Viene quindi tutelata la Pubblica Amministrazione intesa come l'insieme di tutte le funzioni pubbliche dello Stato o degli altri enti pubblici ³
Pubblico Ufficiale	Ai sensi dell'art. 357 codice penale, chi esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. È pubblica la funzione amministrativa disciplinata da

³ Di seguito si riportano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alcuni possibili criteri identificativi della PA/ degli Enti Pubblici:

- ingerenza di un ente pubblico nella nomina e revoca degli organi di vertice, nonché nell'amministrazione dell'ente o potere di nomina e di revoca degli amministratori;
- esistenza di un potere di direzione o di controllo in capo ad un ente pubblico;
- costituzione su iniziativa pubblica (Stato, Regioni, Comuni, Province), nonché mediante legge o atto con forza di legge;
- previsione di un finanziamento stabile da parte dello Stato;
- partecipazione dello Stato o altro Ente pubblico alle spese di gestione;
- possesso, da parte del Governo, di un pacchetto azionario strategico che permette di intervenire nelle decisioni più importanti dell'ente (tipicamente, una società privatizzata), garantendo al possessore poteri speciali, indipendenti dal numero di azioni in questione (cd. "Golden share");
- finalità perseguite, tra cui il raggiungimento del bene comune attraverso azioni e obiettivi di interesse pubblico (cd. Organismi di diritto pubblico);
- attribuzione di poteri specifici (amministrativi) alla persona giuridica per la cura di interessi pubblici;
- rapporto di servizio dell'ente rispetto allo Stato (esistenza di una solida relazione organizzativa tra l'ente e lo Stato);
- azienda municipalizzata;
- concessionaria di pubblico servizio;
- richiesta da parte dell'ente di una prestazione di servizi mediante pubblicazione di bandi di gara ed appalti.

Codice di Identificazione: MOG231 NP PG | Data entrata in vigore: 17/06/2026
 Titolo documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo – Parte Generale

Documentazione pubblica

Autorizzata ad uso pubblico, liberamente divulgabile all'esterno dell'Azienda

Pagina 7 di 40

	norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi⁴. Pubblico ufficiale, quindi, è colui che può formare o manifestare la volontà della Pubblica Amministrazione ovvero esercitare poteri autoritativi o certificativi a prescindere dal fatto che sussista un rapporto di dipendenza con lo Stato o altro ente pubblico. Al fine della qualifica di pubblico ufficiale, infatti, rileva la natura dell'attività in concreto esercitata dal soggetto agente e oggettivamente considerata, senza che sia necessario un rapporto di appartenenza del soggetto alla pubblica amministrazione. Sono perciò identificabili come pubblici ufficiali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: i parlamentari ed i ministri, i membri delle amministrazioni statali e territoriali, i membri delle amministrazioni sovranazionali (ad esempio, dell'Unione Europea), i membri delle Autorità di Vigilanza (ad esempio, Banca d'Italia), i membri delle Forze dell'Ordine e della Guardia di Finanza, i membri delle Camere di Commercio, i membri delle Commissioni Edilizie, i giudici, gli ufficiali giudiziari, gli organi ausiliari dell'amministrazione della giustizia (ad esempio, i curatori fallimentari), gli amministratori e dipendenti di enti pubblici, ma anche soggetti privati investiti di poteri che consentono di formare o manifestare la volontà della Pubblica Amministrazione ovvero poteri autoritativi o certificativi, (ad esempio, i professionisti incaricati di redigere il piano regolatore comunale e gli amministratori di una società per azioni concessionaria nell'esercizio dell'attività connessa all'espletamento di procedure ad evidenza pubblica). In virtù del medesimo criterio della rilevanza oggettiva dell'attività svolta, possono essere considerati pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio anche i dipendenti di enti pubblici economici, ossia di enti che allo scopo di realizzare un fine di lucro e, indirettamente, una finalità pubblica svolgono – di regola nella forma di società per azioni – un'attività di impresa diretta alla produzione e allo scambio di beni e servizi, ponendosi sullo stesso piano degli imprenditori privati e utilizzando, come questi ultimi, strumenti di diritto privato. Inoltre, la Corte di Cassazione ha affermato che <i>"i soggetti inseriti nella struttura organizzativa e lavorativa di una società per azioni possono essere considerati pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, quando l'attività della società medesima sia disciplinata da una normativa pubblicistica e persegua finalità pubbliche, pur se con gli strumenti privatistici"</i>⁵
Responsabile Whistleblowing	Soggetto esterno che riceve le segnalazioni.
Segnalazione interna	La comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna.
Soggetto segnalante o Segnalante	Colui che effettua la segnalazione della violazione o una divulgazione pubblica.

⁴ Il potere autoritativo permette alla Pubblica Amministrazione di realizzare i propri fini mediante veri e propri comandi, rispetto ai quali il privato si trova in una posizione di soggezione. Si tratta dell'attività in cui si esprime il cd. potere d'imperio, che comprende sia il potere di coercizione (arresto, perquisizione, etc.) e di contestazione di violazioni di legge (accertamento di contravvenzioni, etc.), sia i poteri di supremazia gerarchica all'interno di pubblici uffici; il potere certificativo consente di attestare un fatto con efficacia probatoria.

⁵ Cfr. Cass., Sez. VI., Sentenza 13 giugno 2017 (depositata il 25 luglio 2017), n. 36874.

Soggetto coinvolto/ o Segnalato	Colui che è oggetto della segnalazione.
Violazione/i	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse della Società.
Società	Nexi Payments S.p.A., di seguito anche "Nexi Payments" o la "Società"
Soggetti in posizione apicale	Ai sensi dell'art. 5, lettera a), del D. Lgs.231/2001, si considerano tali le "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso" (ad esempio, Organi Sociali)
Soggetti sottoposti (o dipendenti)	Ai sensi dell'art., 5 lettera b), del D. Lgs. 231/2001, sono le "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (soggetti in posizione apicale)"
Sistema sanzionatorio	Disciplina l'applicazione delle sanzioni in caso di violazione del Modello con riferimento ai soggetti in posizione apicale, ai lavoratori subordinati, ai lavoratori autonomi ed altri soggetti terzi
Stakeholders	Soggetti coinvolti direttamente o indirettamente nell'attività della Società che hanno un qualche interesse in relazione alle decisioni, alle iniziative strategiche ed alle possibili azioni svolte dalla Società stessa quali ad esempio i dipendenti, i clienti, gli azionisti, i cittadini, i procuratori, i collaboratori a qualsiasi titolo, i fornitori, i beneficiari finali, i partner finanziari e/o commerciali, le istituzioni comunali, provinciali e nazionali, le associazioni di categoria, etc.
Struttura	Amministratori, Funzione Audit, Funzione Compliance, Funzione AML, Funzione Risk Management, Direzione HR & Organization, Direzione Chief Financial Officer, Direzione Corporate & External Affairs & ESG, Direzione Corporate Governance, Direzione Operations Italy, Direzione IT, Business Digital Banking Solutions, Issuing Solutions, Merchant Services, Commercial Financial Institutions di Nexi Payments S.p.A.

2 AMBITO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

2.1 INTRODUZIONE

Il D. Lgs. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio 2001, ha adeguato la normativa nazionale in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha aderito.

Si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, della Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

In particolare, il D. Lgs. 231/2001 sulla *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa assimilabile a quella penale.

La responsabilità amministrativa è autonoma, ma deriva necessariamente dalla condotta di un soggetto persona fisica, nei casi in cui tale condotta integri un reato previsto dal D. Lgs. 231/2001.

Il regime di responsabilità amministrativa a carico dell'Ente è configurabile per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

La responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente l'illecito, ed è autonoma rispetto ad essa, sussistendo anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile oppure nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

2.2 LE FATTISPECIE DI REATO

Le fattispecie di reato rilevanti – in base al D. Lgs. 231/2001 e successive integrazioni – che possono dar luogo alla responsabilità amministrativa dell'ente sono soltanto quelle espressamente previste dalla legge, in ossequio al principio di legalità confermato dall'art. 2 del D. Lgs. 231/2001, e possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione, i quali si distinguono in:
 - Reati di indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24 del D. Lgs. 231/2001);
 - Reati di peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (art. 25 del D. Lgs. 231/2001);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del D. Lgs. 231/2001);

- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del D. Lgs. 231/2001);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del D. Lgs. 231/2001);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del D. Lgs. 231/2001);
- Reati societari (art. 25-ter del D. Lgs. 231/2001);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del D. Lgs. 231/2001);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del D. Lgs. 231/2001);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del D. Lgs. 231/2001);
- Abusi di mercato (art. 25-sexies del D. Lgs. 231/2001);
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del D. Lgs. 231/2001);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del D. Lgs. 231/2001);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies 1 del D. Lgs. 231/2001);
- Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (art. 25-octies. 2 del D. Lgs. 231/2001);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del D. Lgs. 231/2001);
- Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del D. Lgs. 231/2001);
- Reati ambientali (art. 25-undecies del D. Lgs. 231/2001);
- Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del D. Lgs. 231/2001);
- Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del D. Lgs. 231/2001);
- Frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del D. Lgs. 231/2001);
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del D. Lgs. 231/2001);
- Reato di contrabbando (art. 25-sexiesdecies del D. Lgs. 231/2001);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies del D. Lgs. 231/2001);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevices del D. Lgs. 231/2001);
- Delitti contro gli animali (art. 25-undevices del D. Lgs. 231/2001);
- Delitti tentati (art. 26 del D. Lgs. 231/2001);
- Reati Transnazionali (Legge n. 146/2006).

Si precisa, tuttavia, che per i seguenti reati non è stato individuato un potenziale rischio, neanche

teorico, per la Società:

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del D. Lgs. 231/2001);
- Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del D. Lgs. 231/2001);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del D. Lgs. 231/2001);
- Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies del D. Lgs. 231/2001);
- Reati in materia di delitti contro gli animali (art. 25-undevicies del D. Lgs. 231/2001).

Nonostante i reati da ultimo elencati non costituiscano una fonte di rischio specifico per la Società, il Codice Etico contiene principi etici e professionali volti a mitigare e prevenire la commissione di tali reati.

I reati e gli illeciti amministrativi sopra richiamati possono comportare la responsabilità amministrativa dell'Ente con sede principale nel territorio italiano anche se tali reati e illeciti fossero commessi all'estero.

2.3 REQUISITI DI LEGGE PER L'ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ EX. D. LGS. 231/2001

Aspetto fondamentale del D. Lgs. 231/2001 è la espressa previsione di modelli di organizzazione, gestione e controllo della Società.

In caso di reato commesso dalle persone indicate nell'art. 5, comma 1, lettera a) (soggetto in posizione apicale), la Società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D. Lgs. 231/2001):

- il Consiglio di Amministrazione ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone (soggetti in posizione apicale) hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La Società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

Nel caso di un reato commesso dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, la Società non risponde se dimostra che alla commissione del reato non ha contribuito l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D. Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

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

Il Legislatore ha definito inoltre come caratterizzanti l'efficace attuazione del Modello, i seguenti requisiti:

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

3 ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO

3.1 RIFERIMENTI DI SETTORE

Il Modello è costituito dall'insieme delle regole interne di cui la Società si è dotata in funzione delle specifiche attività svolte e dei relativi rischi connessi.

Il Modello individua le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto e definisce i principi comportamentali necessari per evitare che siano commessi.

Il Modello considera quali propri principi fondamentali:

- trasparenza dei comportamenti riferibili alle aree sensibili, di seguito individuate, all'interno della Società e nei rapporti con controparti esterne;
- correttezza da parte di tutti i soggetti facenti capo alla Società, garantita dal rispetto delle disposizioni di legge, di regolamento e delle procedure organizzative interne;
- tracciabilità delle operazioni relative alle aree sensibili, finalizzata a garantire la verificabilità della coerenza e congruenza delle stesse, anche tramite un appropriato supporto documentale.

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 dispone che il Modello possa essere adottato, garantendo i requisiti previsti, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Il Modello adottato dalla Società è ispirato ai seguenti riferimenti:

- i requisiti indicati dal D. Lgs. 231/2001 e, in particolare:
 - l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello;
 - la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli;
 - l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
 - l'attività di sensibilizzazione e diffusione, a tutti i livelli societari, delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- i precedenti giurisprudenziali relativi al tema specifico della responsabilità amministrativa delle società ed in generale della tipologia di reati ai quali il Modello si riferisce;
- normativa di settore emanata dalle Autorità di Vigilanza (Banca d'Italia), che disciplina in termini complessivi l'attività degli istituti di pagamento e degli istituti di moneta elettronica e che definisce principi e linee guida per la sana e prudente gestione, l'organizzazione e il controllo;
- le linee guida pubblicate da associazioni di categoria, le Linee Guida Confindustria, limitatamente alle tipologie di combinazioni attività – reato, al fine di rendere maggiormente completa la mappatura delle attività esposte al rischio di reato nel Modello applicato.

3.2 MODELLO E GOVERNANCE IN NEXI PAYMENTS S.P.A.

3.2.1 NEXI PAYMENTS S.P.A. E IL GRUPPO NEXI

La Società è un Istituto di Moneta Elettronica e un Istituto di Pagamento, autorizzato da Banca d'Italia che fa parte del Gruppo Nexi. In tale qualità essa è tenuta all'osservanza delle disposizioni che la Capogruppo, nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento, emana per uniformare le regole organizzative e i comportamenti nell'ottica di orientare verso obiettivi convergenti le politiche di

sviluppo e le strategie gestionali del Gruppo.

La mission del Gruppo Nexi, nella convinzione che ogni pagamento sarà digitale è di:

- aiutare i propri Clienti a pagare e ad accettare pagamenti digitali attraverso una gamma completa e personalizzata di soluzioni facili e intuitive da usare;
- supportare il processo di digitalizzazione del Paese e dell'Europa e offrire a Banche, Piccole e Medie Imprese, Grandi Enti Internazionali, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni una gamma completa di soluzioni innovative per i pagamenti digitali sia con carta e mobile, sia a distanza grazie a e-commerce e soluzioni multicanale.

La Società ha per oggetto sociale l'attività di emissione e gestione di moneta elettronica e la prestazione dei servizi di pagamento anche non connessi con l'emissione di moneta elettronica, nel rispetto di quanto disposto dal D. Lgs. 1° settembre 1993 n. 385 e delle relative disposizioni di attuazione.

La Società, a far data dal 1° luglio 2018, ha modificato lo Statuto al fine di includere nell'oggetto sociale l'attività di emissione di moneta elettronica, i servizi operativi e accessori strettamente connessi all'emissione di moneta elettronica e le attività accessorie alla prestazione dei servizi di pagamento, in conformità alla normativa vigente.

Per il miglior conseguimento dell'oggetto sociale, essa può inoltre compiere – con l'osservanza delle disposizioni vigenti e previo ottenimento delle prescritte autorizzazioni se necessario – sia direttamente che per il tramite di società controllate, qualsiasi operazione mobiliare e immobiliare, finanziaria, assicurativa, industriale e commerciale, ivi inclusa la promozione, la distribuzione e il collocamento di moneta elettronica e di prodotti e servizi bancari, finanziari, assicurativi e di pagamento, anche di terzi, nonché di ogni altra operazione e attività strumentale, complementare, connessa o che abbia attinenza, anche indiretta, con l'oggetto sociale.

La Società può assumere partecipazioni, anche di maggioranza, nei limiti ed alle condizioni previste dalle norme in vigore, in società che, in funzione della loro specializzazione, siano in grado di concorrere al miglior conseguimento dell'oggetto sociale.

3.2.2 L'ASSETTO ISTITUZIONALE: ORGANI E SOGGETTI

La corporate governance di Nexi Payments S.p.A. si articola in base alla normativa generale applicabile, allo Statuto, oltre che alla normativa interna e alle best practice in materia.

Il sistema di governance adottato da Nexi Payments S.p.A. è quello tradizionale in cui la gestione dell'impresa è affidata al Consiglio di Amministrazione e le funzioni di controllo sono attribuite al Collegio Sindacale. La revisione legale dei conti è affidata ad una società di revisione. L'Assemblea degli Azionisti assume le decisioni più rilevanti per la vita della Società, tra cui la nomina degli Organi Sociali, l'approvazione del bilancio e le modifiche dello Statuto mentre al Consiglio di Amministrazione spetta la gestione dell'impresa.

Il sistema di corporate governance di Nexi Payments S.p.A. è orientato verso la creazione di valore per gli azionisti nel medio e lungo termine in un contesto di concorrenza leale nel rispetto degli interessi di tutti i propri stakeholders: azionisti, dipendenti, clienti e fornitori, partner operativi e finanziari e comunità locali dei paesi in cui opera.

Nell'ambito della struttura organizzativa particolare rilevanza assumono anche gli Organi e le Funzioni di Controllo Interno introdotte per rispettare le "Disposizioni di vigilanza per gli istituti di pagamento e gli istituti di moneta elettronica" (Provvedimento 23 luglio 2019 di Banca d'Italia).

Per la descrizione del Sistema dei Controlli Interni si rinvia al capitolo 4, paragrafo 2.

3.2.3 GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE

Nella predisposizione del Modello di Nexi Payments S.p.A. sono stati considerati i principali elementi che qualificano la Governance della Società, ovvero:

- **Statuto Sociale:** definisce, tra l'altro, l'oggetto sociale nonché i poteri e le funzioni degli Organi Sociali;
- **Codice Etico:** illustra l'insieme dei diritti, degli standard etici e professionale che la Società e i suoi esponenti adottano nei confronti dei cosiddetti stakeholders. Il Codice Etico è parte integrante del Modello;
- **normativa interna:** Regolamento generale del Gruppo Nexi sull'esercizio dell'attività di direzione e di coordinamento, Regolamento generale Nexi Payments, Regolamento generale sul sistema di controlli interni Nexi Payments, documenti normativi di processo, altri regolamenti (ad esempio, Antiriciclaggio, etc.), processi operativi;
- **contratti di servizio:** regolano formalmente le prestazioni di servizi rese da altre società del Gruppo o viceversa, assicurando trasparenza agli oggetti delle prestazioni erogate ed ai relativi corrispettivi;
- **sistema dei poteri e delle deleghe:** definisce in maniera organica le facoltà delegate ai diversi organi, soggetti e Strutture;
- **sistema sanzionatorio:** disciplina l'applicazione delle sanzioni in caso di violazione del Modello con riferimento ai soggetti in posizione apicale, ai lavoratori subordinati, ai lavoratori autonomi ed altri soggetti terzi.

3.3 MODELLO E ANALISI DEI RISCHI REATO EX D. LGS. 231/2001

Il Modello si fonda su un'analisi dell'operatività della Società, costantemente aggiornata, effettuata con l'obiettivo di individuare le aree potenzialmente interessate dalle fattispecie di reato, così come definite dalla normativa, che necessitano di un potenziamento del Sistema dei Controlli Interni.

A seguito dell'individuazione delle aree esposte a rischio di reato, si rende necessario:

- informare e rendere consapevole tutto il personale di Nexi Payments S.p.A. che eventuali comportamenti illeciti, anche se finalizzati in buona fede a migliorare i risultati societari, possono comportare sanzioni penali per il singolo e sanzioni pecuniarie ed interdittive per la Società;
- condividere e formalizzare l'esigenza di correttezza di comportamento nella condotta degli affari da parte di tutti i soggetti che operano per la Società ed il completo rispetto della normativa vigente;
- introdurre procedure e misure specifiche di controllo, di monitoraggio e sanzionatorie, effettivamente adeguate al fine di contrastare la commissione di reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001.

Nella definizione del Modello è stata posta particolare attenzione nel disegno e successiva gestione dei processi operativi, al fine di garantire ragionevolmente:

- la separazione dei compiti attraverso una distribuzione delle responsabilità e la previsione di

adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività richieste su un unico soggetto;

- una chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- corrette modalità di svolgimento delle attività medesime;
- la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali o informatici;
- processi decisionali legati a predefiniti criteri oggettivi (ad esempio, esistenza di albi fornitori, esistenza criteri oggettivi di valutazione e selezione del personale, etc.);
- l'esistenza e la tracciabilità delle attività di controllo e supervisione compiute sulle transazioni della Società;
- la presenza di meccanismi di sicurezza in grado di assicurare un'adeguata protezione/ accesso fisico-logico ai dati e ai beni della Società.

La metodologia di analisi dei rischi adottata è oggetto di approfondimento all'interno del capitolo 4, paragrafo 4.1 "Metodologia di analisi dei rischi".

3.4 DEFINIZIONE DELLE MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

Il D. Lgs. 231/2001 richiede di individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati (art. 6, comma 2, lettera c)).

Il Modello a tale fine identifica i principi di condotta e i presidi di controllo adottati e istituiti dalla Società per le attività a rischio che di seguito si riportano e, per i dettagli delle quali, si rinvia ai Protocolli, parte integrante del Modello:

- gestione dei rapporti con i consulenti esterni e i fornitori;
- gestione degli acquisti di beni e servizi;
- gestione delle fatture passive (ciclo passivo) ed emissione di fatture (ciclo attivo), gestione dei pagamenti e gestione dei bonifici verso terzi;
- selezione e assunzione del personale;
- erogazione di liberalità e gestione hospitality;
- oltre a tutte quelle attività che comportano l'utilizzo di risorse finanziarie.

3.5 DESTINATARI DEL MODELLO

Il Modello e le disposizioni ivi contenute e richiamate (nonché la normativa interna che costituisce presidio per l'efficace funzionamento del Modello a tutela della Società) devono essere rispettate dai seguenti soggetti:

- componenti degli Organi Sociali (soci, membri del Consiglio d'Amministrazione, membri del Collegio Sindacale e membri dell'Organismo di Vigilanza);
- tutto il personale dipendente (ivi inclusi i dipendenti di altre società del Gruppo che operano presso la Società in regime di distacco e, in particolare, da parte di coloro che si trovino a

svolgere le attività sensibili ex D. Lgs 231/2001);

- soggetti esterni (intendendosi per tali i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i partner, etc.) che, in forza di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione alla Società per la realizzazione delle sue attività. Nei confronti di tali soggetti il rispetto del Modello è garantito mediante l'apposizione di una clausola contrattuale che impegni il contraente ad attenersi ai principi del Modello e del Codice Etico ed a segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali notizie della commissione di illeciti o della violazione del Modello.

Tutta la normativa interna, incluse le procedure organizzative, costituisce un presidio per l'efficace funzionamento del Modello a tutela della Società e, in quanto richiamate dal Modello, devono essere rispettate.

Il Modello e l'insieme delle procedure sono consultabili sulla Intranet della Società e sono oggetto di periodici aggiornamenti.

3.6 ISTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza è il soggetto responsabile di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello. L'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Società in ordine alle attività svolte ed alle violazioni del Modello di cui sia venuto a conoscenza nell'esercizio delle sue funzioni.

Il capitolo 5 "Organismo di Vigilanza" definisce la nomina, la composizione, la durata, i poteri e i compiti dell'Organismo di Vigilanza.

3.7 DEFINIZIONE DEGLI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE

Il D. Lgs. 231/2001 richiede che siano previsti "obblighi di informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

A tal fine tutti i soggetti interessati (destinatari del Modello: Organi Sociali, lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, etc.) sono tenuti a segnalare o a riferire all'Organismo di Vigilanza, anche in forma anonima, le informazioni relative alla commissione dei reati o a comportamenti non in linea con il Modello, attraverso appositi canali di informazione riservati. Le modalità che disciplinano tali flussi sono esplicitate nel capitolo 5, paragrafo 5.5 "Flussi informativi".

3.8 INTEGRAZIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO

Il sistema sanzionatorio (che sanziona eventuali condotte illecite o contrarie alle indicazioni prescritte dalle norme aziendali) è un elemento essenziale per il funzionamento del Modello e del Codice Etico.

All'uopo, Nexi Payments S.p.A. ha adottato un sistema sanzionatorio finalizzato a garantire il rispetto del Modello attraverso la previsione di provvedimenti, differenziati in base al ruolo dei soggetti interni e/o esterni potenzialmente coinvolti, idonei a sanzionare comportamenti non in linea con le regole e i principi definiti.

La struttura del sistema sanzionatorio è approfondita nel capitolo 6 "Struttura del sistema sanzionatorio".

3.9 FORMAZIONE E COMUNICAZIONE DEL MODELLO

Al fine di dare efficace attuazione al Modello, la Società assicura una corretta comunicazione dei contenuti e dei principi dello stesso a tutti i destinatari indicati al paragrafo 5.

La Società pubblica sulla propria intranet e sul sito istituzionale l'ultima versione disponibile del Modello.

Il mancato rispetto delle regole ivi previste dà luogo all'applicazione delle sanzioni specificate nel capitolo 6.

3.9.1 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI

L'Amministratore Delegato informa tutto il personale della Società del Modello e/o dei suoi successivi aggiornamenti.

L'informativa è caratterizzata dalle seguenti iniziative:

- comunicazione al personale della Società contenente un rimando alla intranet aziendale, all'interno della quale sono pubblicati il Modello, il sistema sanzionatorio e il Codice Etico;
- per i nuovi assunti è previsto il completamento della formazione obbligatoria necessaria ad assicurare agli stessi le conoscenze di primaria rilevanza in ambito 231 (in particolare, Modello e Codice Etico).

La documentazione utilizzata e prodotta ai fini del Modello, compreso i successivi aggiornamenti, è archiviata a cura dell'Organismo di Vigilanza tramite il Responsabile della Funzione Audit, che ne assicura l'immediata reperibilità, nel rispetto della normativa in merito al trattamento dei dati personali.

3.9.2 FORMAZIONE

Il piano di Formazione per il Modello viene redatto dalla funzione People Development & Talent in collaborazione con i Responsabili delle Funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

La Società mette a disposizione di tutto il personale dipendente un corso di formazione il cui superamento dipende dall'esito di un test finale, elaborato sulla base del D. Lgs. 231/2001 e del Modello adottato dalla Società.

L'attività di formazione è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni societarie che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Il livello di formazione può essere modulato, con un differente grado di approfondimento, in relazione alla qualifica dei destinatari e al diverso livello di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili. In particolare, per i dipendenti è prevista la formazione "e-learning"; invece per i membri del Consiglio di Amministrazione è prevista la formazione in presenza.

La Società si impegna ad attuare programmi di formazione con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Modello da parte dei dipendenti e dei membri degli Organi Sociali, escluso i soci.

I programmi di formazione hanno ad oggetto il D. Lgs. 231/2001 e il quadro normativo di riferimento, i principi di condotta e il presente Modello.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici (ad esempio, video conferenza, e-learning).

L'Organismo di Vigilanza monitora lo svolgimento delle attività formative da parte di tutti i destinatari dei corsi di formazione organizzati dalla Società sulla base di una informativa predisposta dalla funzione People Development & Talent valutando altresì eventuali provvedimenti disciplinari o sanzionatori in caso di accertata inadempienza del dipendente.

Specifica attività formativa è inoltre pianificata in seguito a modifiche/ integrazioni significative del Modello adottato.

3.9.3 INFORMAZIONE A TERZI

Obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

Tali soggetti destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati dalla Società.

Con particolare riferimento ai soggetti esterni, la Società intende:

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle attività “sensibili”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la stessa intende attenersi.

I fornitori, i collaboratori della Società, le controparti che cooperano con la Società nell'ambito delle attività in cui ricorre il rischio di commissione dei reati presupposto sottoscrivono una clausola di presa visione della Parte Generale del Modello e dei principi contenuti all'interno del Codice Etico della Società, che ne è parte integrante, entrambi pubblicati sul sito istituzionale della Società, e sono informati dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme al Modello, ai connessi principi etico-comportamentali adottati e non integri uno dei reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231/2001.

È facoltà della Società inserire nei contratti stipulati con i soggetti di cui sopra specifiche clausole risolutive espresse che prevedano la risoluzione del contratto qualora la controparte tenga comportamenti contrari ai principi e le regole contenuti nel Modello o comportamenti che possano integrare uno dei reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231/2001, salvo ed impregiudicato il diritto della Società di chiedere eventuali risarcimenti per i danni conseguiti.

3.10 APPROVAZIONE, RIESAME E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il Modello viene approvato in sede di prima adozione dal Consiglio di Amministrazione. I suoi aggiornamenti vengono approvati come segue:

- Parte Generale: dal Consiglio di Amministrazione, previo parere dell'Organismo di Vigilanza;
- Parte Speciale: dal Consiglio di Amministrazione o dall'Amministratore Delegato, in ogni caso previo parere dell'Organismo di Vigilanza.

Il Modello è oggetto di monitoraggio continuativo per garantirne l'aggiornamento e l'efficacia nel tempo, nei seguenti casi:

- novità legislative rilevanti;
- in considerazione di cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dell'attività della Società;
- significative violazioni del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- nonché ogni qualvolta sia ritenuto opportuno.

In particolare, ai sensi dell'art. 6, co.1 lett b. del D. Lgs. 231/01, Nexi Payments S.p.A. affida al proprio Organismo di Vigilanza *"il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento"*.

A tale riguardo, ed al fine di rendere maggiormente efficiente il sistema di monitoraggio e aggiornamento del Modello, è costituito da un Gruppo di Lavoro formato dalle Funzioni con le competenze specifiche per supportare la revisione del Modello.

Il Gruppo di Lavoro individuerà, di volta in volta, il coordinatore del progetto di aggiornamento specifico.

Il Gruppo di Lavoro potrà avvalersi del supporto professionale e consulenziale di terze parti.

Il Gruppo di Lavoro, inoltre, nell'ambito delle aree di competenza di ciascuna Struttura rappresentata, monitora:

- le novità legislative rilevanti ai fini del Modello;
- le variazioni alla struttura organizzativa rilevanti ai fini del Modello;
- l'avvio di nuovi servizi o ingresso in nuovi mercati o settori di attività;
- ogni altra informazione di potenziale interesse 231/2001;

e segnala quanto sopra all'Organismo di Vigilanza per le determinazioni di competenza.

4 METODOLOGIA DI ANALISI DEI RISCHI E SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

4.1 METODOLOGIA DI ANALISI DEI RISCHI

Il Modello di Nexi Payments S.p.A. è stato elaborato con l'obiettivo di soddisfare le "specifiche esigenze" di cui al D. Lgs. 231/2001, riassunte all'art. 7, comma 3 e più analiticamente definite all'art. 6.

L'art. 6, comma 2, lett. a), del D. Lgs. 231/2001 espressamente prevede che il Modello debba "individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati".

L'attività di analisi per l'individuazione delle fattispecie di reato applicabili, ha rappresentato pertanto il punto di partenza per la definizione del Modello; si è così provveduto ad effettuare un'accurata verifica delle attività poste in essere, nonché delle sue Strutture, onde individuare i "rischi di reato" ravvisabili nei diversi settori di attività.

Lo schema di lavoro per la creazione del Modello, si è quindi concretizzato in:

- analisi della normativa societaria (ad esempio, Regolamento generale di Nexi Payments, etc.), dell'assetto di governo societario (ad esempio, sistema di deleghe e procure, etc.) e dei contratti infragruppo;
- individuazione delle attività a rischio per ciascuna Struttura della Società nell'ambito delle quali possono essere commessi reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- interviste con i Responsabili delle Strutture volte all'individuazione di ulteriori attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- predisposizione, per ogni Struttura, di un Protocollo con evidenza delle attività sensibili a rischio reato con indicazione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 ad esse associati, nonché descrizione delle possibili modalità di realizzazione dei comportamenti illeciti;
- previsione di flussi informativi da e verso l'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello (cfr. capitolo 6).

Nello svolgimento del lavoro si è fatto riferimento alla normativa aziendale e, in particolare a:

- Codice Etico;
- Regolamento generale del Gruppo Nexi sull'esercizio dell'attività di direzione e di coordinamento;
- Regolamento generale di Nexi Payments;
- Regolamento generale sul sistema di controlli interni di Nexi Payments;
- Policy;
- documenti normativi di processo;
- ordini di servizio;
- sistema delle deleghe e procure.

Per ciascuna attività "rischiosa" sono identificate le modalità operative e gestionali esistenti.

Ai fini della definizione di un Modello conforme al dettato della normativa in materia di responsabilità amministrativa dell'ente, Nexi Payments S.p.A. ha anche provveduto:

- alla definizione del sistema delle deleghe e dei poteri per assicurarne la coerenza con le necessità della Società e la rispondenza allo Statuto;
- alla istituzione dell'Organismo di Vigilanza, alla definizione del regolamento dell'Organismo dei suoi poteri e responsabilità, delle linee di reporting di esso e dei flussi di informazione nei suoi confronti;
- all'introduzione di un sistema disciplinare in applicazione di quanto disposto dall'art. 6, comma 2, D. Lgs. 231/2001 nei confronti dei destinatari volto a sanzionare il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;
- all'adozione di un Codice Etico che stabilisce gli standard etici e professionali che la Società adotta nei confronti degli azionisti, esponenti societari, dipendenti e collaboratori, clienti, fornitori e Autorità pubbliche. Con esso, inoltre, si raccomandano, promuovono e vietano determinati comportamenti da cui possono discendere responsabilità per la Società o comunque non conformi ai principi etici stabiliti.

4.2 SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

Il Sistema dei Controlli Interni riveste un ruolo centrale nell'organizzazione della Società, in particolare:

- rappresenta un elemento fondamentale di conoscenza per gli organi societari in modo da garantire piena consapevolezza della situazione ed efficace presidio dei rischi della Società e delle loro interrelazioni;
- orienta i mutamenti delle linee strategiche e delle politiche aziendali e consente di adattare in modo coerente il contesto organizzativo;
- presidia la funzionalità dei sistemi gestionali;
- favorisce la diffusione di una corretta cultura dei rischi, della legalità e dei valori aziendali.

Nexi Payments S.p.A. attribuisce un rilievo strategico al Sistema dei Controlli Interni, in quanto considera lo stesso come elemento fondamentale per garantire la salvaguardia del patrimonio sociale, l'efficienza e l'efficacia dei processi e delle operazioni aziendali, l'affidabilità dell'informazione finanziaria, il rispetto di leggi e regolamenti.

La Società, in conformità alle "Disposizioni di vigilanza per gli istituti di pagamento e gli istituti di moneta elettronica", ha adottato il "Policy Sistema dei Controlli Interni" definendo i principi e le linee guida del Sistema dei Controlli Interni e altresì i principi generali di organizzazione, indicando il ruolo degli organi societari e degli altri stakeholder e delineando le caratteristiche, i compiti e le modalità di funzionamento delle Funzioni di Controllo.

Inoltre, l'attività di direzione e coordinamento della Capogruppo è esercitata attraverso:

- l'emanazione di disposizioni normative per i processi chiave individuati nella regolamentazione interna;
- l'attività dei Comitati di Gruppo;
- la predisposizione di adeguati flussi informativi;

- la preventiva consultazione o autorizzazione della Capogruppo su determinate materie e operazioni e il supporto su specifiche tematiche.

A prescindere dalle Strutture in cui sono collocate, il Sistema dei Controlli Interni della Società è così strutturato:

- **revisione interna (i.e. controlli di terzo livello)**, volta a individuare andamenti anomali, violazione delle procedure e della regolamentazione nonché a valutare periodicamente la completezza, della funzionalità e dell'adeguatezza del Sistema Dei Controlli Interni, inclusi quelli sul sistema informativo, con cadenza prefissata in relazione alla natura e all'intensità dei rischi. L'attività è condotta da una funzione diversa e indipendente dalle funzioni operative, anche attraverso verifiche in loco;
- **controlli sui rischi e sulla conformità (i.e. controlli di secondo livello)**, che hanno l'obiettivo di concorrere alla definizione delle metodologie di misurazione dei rischi, di verificare il rispetto dei limiti assegnati alle varie funzioni operative e di controllare la coerenza dell'operatività delle singole aree produttive con gli obiettivi di rischio-rendimento assegnati, nonché alle norme dell'operatività. Essi sono affidati a Strutture diverse da quelle operative e, nello specifico, a:
 - Funzione di controllo dei rischi, la Funzione Risk Management;
 - Funzione di conformità alle norme, la Funzione Compliance per quanto di competenza. All'interno della Funzione Compliance è collocata la figura del Data Protection Officer; che opera con specifico riferimento alle aree normative di rispettiva competenza;
 - Funzione di Conformità alla normativa antiriciclaggio, tramite l'istituzione della Funzione AML, al cui Responsabile è stato assegnato anche il ruolo di Responsabile delle Segnalazioni di Operazioni Sospette (SOS) tramite delega conferita dal Consiglio di Amministrazione di Nexi Payments;
- **controlli di linea (i.e. controlli di primo livello)**, diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni connesse con la prestazione dei servizi di pagamento e con l'emissione di moneta elettronica. Essi sono effettuati dalle Strutture della Società, quali prime responsabili del processo di gestione dei rischi, essendo le stesse chiamate, nel corso dell'operatività giornaliera, a identificare, misurare o valutare, monitorare, attenuare e riportare i rischi derivanti dall'ordinaria attività aziendale, in conformità con il processo di gestione dei rischi. Inoltre, tali Strutture devono rispettare i limiti operativi loro assegnati, coerentemente con gli obiettivi di rischio e con le procedure in cui si articola il processo di gestione dei rischi indipendentemente dall'avvenuta formalizzazione nelle procedure societarie, e/o che sono stati identificati e mappati nelle schede di valutazione dei rischi operativi e nelle schede di valutazione dei rischi ex D. Lgs. 231/2001 e s.m.i.

In base ad una valutazione di adeguatezza e di competenza su specifiche Aree normative, sono state identificate le strutture aziendali (Subject Matter Expert) soggetti responsabili del presidio della normativa di competenza. I Subject Matter Expert dispongono delle competenze necessarie per lo svolgimento dei loro compiti; nella loro attività possono anche avvalersi di soggetti terzi esterni, quali, ad esempio, gli Enti Certificatori.

Il Sistema dei Controlli della Società, al fine del conseguimento degli obiettivi societari e di Gruppo di efficacia ed efficienza delle attività operative, attendibilità delle informazioni di bilancio e conformità alle Leggi e ai Regolamenti in vigore, prevede:

- procedure formalizzate di coordinamento e collegamento fra le società appartenenti al Gruppo e la Capogruppo per tutte le aree di attività;

- meccanismi di integrazione dei sistemi contabili anche al fine di garantire l'affidabilità delle rilevazioni su base consolidata;
- flussi informativi periodici che consentano di verificare il perseguimento degli obiettivi strategici nonché il rispetto delle normative;
- compiti e responsabilità ben definiti delle diverse unità deputate al controllo dei rischi all'interno del Gruppo e adeguati meccanismi di coordinamento;
- procedure che garantiscano in modo accentrato la misurazione, la gestione e il controllo di tutti i rischi;
- sistemi informativi che consentano di monitorare i flussi finanziari e le relazioni fra i soggetti componenti il Gruppo.

5 ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 INDIVIDUAZIONE

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 231/2001 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo". L'Organismo di Vigilanza disciplina il proprio funzionamento mediante apposito regolamento.

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo e delle previsioni del D. Lgs. 231/2001, la scelta dell'organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo avviene in modo da garantire in capo all'Organismo di Vigilanza i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione, onorabilità e assenza di conflitto di interessi previsti con riferimento a tale delicata funzione.

5.2 NOMINA E REVOCA

L'Organismo di Vigilanza, istituito presso la Società, è composto da tre membri in possesso di requisiti di professionalità e di indipendenza e può coincidere con il Collegio Sindacale.

A livello di competenze, l'Organismo di Vigilanza dovrà garantire nel suo complesso:

- conoscenza della struttura organizzativa e dei principali processi aziendali;
- conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare reati presupposti;
- capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale.

Organismo di Vigilanza non coincidente con i membri del Collegio Sindacale

Possono essere nominati membri dell'Organismo di Vigilanza anche dipendenti, in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti per il membro esterno, purché non vengano attribuiti loro, compiti, ruoli e/o responsabilità all'interno della struttura organizzativa societaria non compatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" propri dell'Organismo di Vigilanza.

La nomina, le eventuali modifiche e integrazioni, sono di competenza del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

I componenti del Collegio Sindacale possono designare propri membri a partecipare agli incontri dell'Organismo di Vigilanza in qualità di uditori.

L'Organismo di Vigilanza rimane in carica tre anni. L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza dell'incarico alla data del Consiglio di Amministrazione convocato per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica. I componenti cessati dalla carica possono essere nuovamente designati.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo dell'Organismo di Vigilanza sulla base dell'esperienza maturata, costituirà motivo di sostituzione o integrazione della composizione dell'Organismo di Vigilanza:

- l'attribuzione di compiti, ruoli e/o responsabilità all'interno della struttura organizzativa societaria non compatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e/o "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- la cessazione o rinuncia del membro dell'Organismo di Vigilanza alla funzione e/o alla carica ricoperta;

- la cessazione o rinuncia del membro dell'Organismo di Vigilanza dettata da motivazioni personali.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei singoli membri dell'Organismo di Vigilanza:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società o con società controllate, che ne compromettano l'indipendenza;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cd. "patteggiamento"), per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs. 231/2001;
- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese, ovvero condanna per reati che influiscono sull'onorabilità del componente.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di sostituzione o integrazione o di ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi a carico di un membro, questi dovrà darne notizia immediata agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e decadrà automaticamente dalla carica.

Il Consiglio di Amministrazione può peraltro, in qualunque momento, revocare il mandato ad uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui siano venuti meno i requisiti necessari per l'esercizio di tale funzione o quando si siano generate cause di incompatibilità per i membri dell'Organismo stesso nonché per giusta causa.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza si intende, a titolo esemplificativo e non limitativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico ad esempio:
 - l'omessa redazione della relazione informativa sull'attività svolta cui l'Organismo è tenuto;
 - l'omessa redazione del programma di vigilanza;
 - l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D. Lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società;
- nel caso di membro interno, l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione societaria incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che lo riguardi (ad esempio, cessazione del rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto del Consiglio di Amministrazione;
- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia.

Qualsiasi decisione riguardante i singoli membri o l'intero Organismo di Vigilanza è di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione.

È responsabilità del Consiglio di Amministrazione sostituire tempestivamente il membro dell'Organismo di Vigilanza revocato, al fine di non alterare la struttura identificata.

Organismo di Vigilanza coincidente con i membri del Collegio Sindacale

Qualora l'Organismo di Vigilanza coincida con i membri del Collegio Sindacale si applicano le medesime cause di decadenza e le modalità di designazione dei sostituti previste per i membri del Collegio Sindacale.

Per quanto riguarda l'attribuzione di poteri di spesa, la Società osserva scrupolosamente il dettato della Banca d'Italia in merito al requisito di onorabilità, e definisce altresì, le regole per l'esercizio di tali poteri.

5.3 TEMPORANEO IMPEDIMENTO

Nell'ipotesi in cui insorgano cause che impediscano, in via temporanea, ad un componente dell'Organismo di Vigilanza di svolgere le proprie funzioni o svolgerle con la necessaria autonomia ed indipendenza di giudizio, questi è tenuto a dichiarare la sussistenza del legittimo impedimento e, qualora esso sia dovuto ad un potenziale conflitto di interessi, la causa da cui il medesimo deriva, astenendosi dal partecipare alle sedute dell'organismo stesso o alla specifica delibera cui si riferisca il conflitto stesso, sino a che il predetto impedimento perduri o sia rimosso.

A titolo esemplificativo, costituisce causa di temporaneo impedimento la malattia o l'infortunio che si protraggano per oltre tre mesi ed impediscano di partecipare alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione dispone l'integrazione temporanea dell'Organismo di Vigilanza, nominando uno o più membri, il cui incarico avrà una durata pari al periodo di impedimento.

Resta salva la facoltà per il Consiglio di Amministrazione, quando l'impedimento si protragga per un periodo superiore a sei mesi, prorogabile di ulteriori sei mesi per non più di due volte, di addivenire alla revoca del o dei componenti per i quali si siano verificate le predette cause di impedimento.

Qualora l'Organismo di Vigilanza coincida con i membri del Collegio Sindacale, invece, si applicano le medesime modalità di designazione dei sostituti previste per i membri del Collegio Sindacale.

5.4 COMPITI

L'Organismo di Vigilanza vigila sul funzionamento e l'osservanza del Modello. L'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale di Nexi Payments S.p.A. in ordine alle attività svolte ed alle segnalazioni di comportamenti non coerenti con il presente Modello eventualmente pervenute.

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono:

- vigilare sul funzionamento del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 nonché evidenziandone l'eventuale realizzazione;
- verificare il rispetto del Modello, delle regole di comportamento, dei Protocolli di prevenzione e delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni e procedere secondo quanto disposto nel Modello;
- svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, anche tramite terzi, di carattere continuativo e a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello; a tal fine predispone ed attua, eventualmente anche per il tramite e con il supporto della Funzione Audit, il programma annuale

delle attività di vigilanza;

- coordinare ed esprimere indirizzi per gli organismi di vigilanza delle società controllate;
- sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello formulando, ove necessario, al Consiglio di Amministrazione le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza con le Strutture competenti e verso gli Organi Sociali;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, dei contenuti del D. Lgs. 231/2001, degli impatti della normativa sull'attività della Società e sulle norme comportamentali nonché iniziative per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza del Modello, instaurando anche dei controlli sulla frequenza;
- verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- assicurare la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- analizzare le segnalazioni, comunque pervenute, relative alle violazioni del presente Modello;
- fornire a tutti i dipendenti ed i membri degli Organi Sociali chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello e alla corretta interpretazione/applicazione del presente Modello, dei Protocolli di controllo e delle relative procedure di attuazione;
- proporre al Consiglio di Amministrazione il preventivo di spesa annuale approvato da quest'ultimo. In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza può richiedere un'integrazione del budget, qualora non risulti sufficiente per l'espletamento delle proprie incombenze e può estendere la propria autonomia di spesa di propria iniziativa in presenza di situazioni eccezionali o urgenti, che saranno oggetto di successiva relazione al Consiglio di Amministrazione;
- segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società e proporre la valutazione di eventuali sanzioni cui al capitolo 5 del presente Modello;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001.

Tutta la documentazione (ad esempio, segnalazioni, verifiche, etc.) afferente alle attività svolte dall'Organismo di Vigilanza deve essere custodita per un periodo di dieci anni, ferma restando l'osservanza delle disposizioni in materia di riservatezza dei dati personali e dei diritti garantiti in favore degli interessati.

Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha adottato un proprio Regolamento per disciplinare il proprio funzionamento interno. Nell'ambito di tale Regolamento sono definiti e disciplinati gli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dello stesso quali, fra l'altro, la calendarizzazione delle attività, le modalità di convocazione delle riunioni, la verbalizzazione delle riunioni, le modalità di reporting al Consiglio di Amministrazione.

5.5 POTERI

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza può accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo, per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente. Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'Organismo redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo può richiedere inoltre informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività di rischio, agli amministratori, ai sindaci, alle società di revisione, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello. All'Organismo di Vigilanza sono attribuite:

- la facoltà di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico;
- la disponibilità delle risorse finanziarie per lo svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a rendicontare periodicamente al Consiglio di Amministrazione circa l'utilizzo delle risorse finanziarie.

5.6 FLUSSI INFORMATIVI

In base a quanto previsto dal Decreto, il Modello deve prevedere degli obblighi di informazione e comunicazione in capo ai referenti delle varie Strutture aziendali nonché degli Organi sociali nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, al fine di consentire allo stesso di vigilare sull'effettiva osservanza e funzionalità del Modello adottato.

Ogni flusso dev'essere indirizzato alla seguente casella di posta elettronica ad uso dell'Organismo di Vigilanza: Odv231NexiPayments@nexigroup.com.

5.6.1 FLUSSI INFORMATIVI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE SOCIETARIO

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica, mediante relazione su base semestrale, l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

5.6.2 SEGNALAZIONI DI POSSIBILI VIOLAZIONI AL RESPONSABILE WHISTLEBLOWING

Tutti i dipendenti, i membri degli Organi Sociali della Società e i soggetti indicati di seguito devono segnalare tempestivamente le seguenti Violazioni:

- illeciti in materia di: servizi, prodotti e mercati finanziari; prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; misure restrittive relative a sanzioni finanziarie; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali; sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; tutela dell'ambiente; e appalti pubblici, uso di sistemi di intelligenza artificiale;
- frodi ai danni dello Stato o della UE;
- violazioni in materia di concorrenza e di imposta sulle società;

- illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e violazioni del Modello di organizzazione e gestione definito e del relativo Codice Etico;
- violazioni del diritto del lavoro (es. molestie, bullismo/ mobbing, ecc.).

Coloro che possono effettuare tali segnalazioni sono:

- dipendenti assunti con un contratto a tempo indeterminato o determinato, full time o part time, personale in somministrazione lavoro o staff leasing, stagisti, consulenti che prestano la loro attività presso la Società e le società del Gruppo e collaboratori che operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale;
- ex dipendenti, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso;
- persone il cui rapporto di lavoro non è ancora iniziato, nei casi in cui le informazioni riguardanti una Violazione sono state acquisite durante il processo di selezione o altre fasi delle trattative precontrattuali e contrattuali;
- azionisti e le persone appartenenti all'Organo di amministrazione, di direzione o di vigilanza di Nexi Payments S.p.A., compresi i membri senza incarichi esecutivi;
- volontari e tirocinanti retribuiti o non retribuiti;
- fornitori, appaltatori e subappaltatori, e qualsiasi persona che lavora sotto la supervisione e la direzione di tali soggetti.

Le Segnalazioni devono essere riferite solo a Violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nei suddetti ambiti. In particolare, si evidenzia che per effettuare la Segnalazione non è necessario disporre di prove della Violazione ma almeno di informazioni sufficientemente circostanziate che facciano ritenere ragionevole l'invio della Segnalazione (fondati sospetti).

Si evidenzia che non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. Voci di corridoio).

Nexi Payments S.p.A. si impegna a promuovere un ambiente di lavoro che contribuisca a una comunicazione aperta riguardo alle proprie pratiche aziendali e a proteggere il Segnalante, facilitatore, colleghi e familiari del Segnalante e gli enti di proprietà del Segnalante da ritorsioni e discriminazioni per aver correttamente rivelato o segnalato condotte illegali o comportamenti che in violazione delle disposizioni qui presenti.

Le segnalazioni sono gestite in modo strettamente confidenziale e trattate con la dovuta diligenza.

La Società non tollera ritorsioni o punizioni di alcun tipo nei confronti dei soggetti che segnalano in buona fede o che assistono le funzioni/ soggetti rilevanti nelle indagini su qualsiasi Violazione segnalata. Ciò include qualsiasi rimprovero, rappresaglia, cambiamento di mansioni lavorative, cambiamento di condizioni di impiego, cambiamento delle previsioni di segnalazione, danni relativi alle prospettive di carriera o reputazionali, minacce di fare una delle suddette o omissioni intenzionali che possono danneggiare il dipendente.

Pertanto, qualora il Segnalante, a seguito dell'accertamento della Segnalazione, ritenga di aver subito condotte ritorsive, può inoltrare una nuova Segnalazione - non anonima - avente ad oggetto le ritorsioni subite. In alternativa, il Segnalante può valutare di trasmettere nuova segnalazione attraverso gli appositi canali di segnalazione esterna.

Sono protetti dalle ritorsioni anche i facilitatori, i colleghi e i familiari del Segnalante e gli enti di proprietà del Segnalante. I soggetti che pongono in essere una falsa Segnalazione contro qualcuno con dolo e/o colpa grave, non saranno protetti.

Sono attivi canali di segnalazione interna che garantiscono la riservatezza dell'identità del Segnalante e di tutti i soggetti a vario titolo coinvolti, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

L'identità del Segnalante - e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi - può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere e a dare seguito alla Segnalazione, solo con il consenso espresso del Segnalante oppure quando obbligatorio o legittimo ai sensi della normativa applicabile.

Il soggetto che sa, sospetta o ha ragionevoli motivi per sospettare che sia stata commessa o sia in corso una Violazione può effettuare una segnalazione attraverso uno o più dei seguenti canali:

- tramite apposita piattaforma elettronica adottata dalla Società e messa a disposizione sul sito istituzionale di Nexi, che consente di effettuare la Segnalazione sia in forma scritta sia in forma orale (tramite un sistema di messagistica vocale);
- su richiesta del Segnalante, attraverso un incontro diretto con il Responsabile Whistleblowing, fissato entro 7 giorni da quando è pervenuta la richiesta.

Le Segnalazioni ricevute vengono analizzate al fine di verificarne l'ammissibilità ai sensi della normativa rilevante (es. se è chiara, sufficientemente circostanziata, rientra nell'ambito di applicazione, ecc.) e sottoposti agli organi preposti per le dovute verifiche in adempimento dei requisiti di legge rilevanti.

Segnalazioni ritenute ammissibili con rilevanza ai sensi del D. Lgs. 231/01 (es. nel caso riguardi uno dei reati presupposto previsti dal citato decreto o una violazione del modello adottato dalla Società) vengono tempestivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza.

Per maggiori informazioni circa il framework Whistleblowing di Nexi Payments S.p.A., il processo di gestione delle Segnalazioni interne, canali di segnalazione esterna, controlli sull'adeguatezza del sistema Whistleblowing e flussi informativi si rimanda alla PP-057_Policy Whistleblowing di Nexi Payments S.p.A. (anch'essa disponibile sul sito istituzionale della Società).

5.7 RAPPORTI CON L'ORGANISMO DI VIGILANZA DELLA CONTROLLANTE

La Capogruppo – nell'ambito dell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento – prende visione dell'adozione e dell'efficace attuazione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 delle società appartenenti al Gruppo.

La Società adotta e attua il proprio modello di organizzazione e gestione ai sensi del D. Lgs. 231/2001 in modo che lo stesso costituisca adeguato presidio ai fini del corretto svolgimento dell'attività dell'ente. Nell'esercizio della propria autonomia, la Società è responsabile dell'adozione e dell'attuazione del Modello 231 e della nomina dell'Organismo di Vigilanza.

In tale ambito, l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo si può relazionare e confrontare con gli organismi di vigilanza delle altre società del Gruppo onde favorire le più opportune sinergie tra gli stessi.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo promuove la diffusione e la conoscenza da parte delle società controllate della metodologia e degli strumenti di attuazione del Modello.

Eventuali interventi correttivi sul Modello della Società sono di esclusiva competenza della Società stessa.

Ferma restando l'autonomia e indipendenza di giudizio sul rispettivo ambiente di controllo, l'Organismo di Vigilanza della Società si incontra periodicamente con l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo, per un reciproco scambio e confronto, allo scopo di mettere a fattor comune gli eventuali punti di attenzione e spunti di miglioramento di comune interesse rivenienti dalle maturate esperienze applicative dei modelli di organizzazione, gestione e controllo e dall'attività di monitoraggio e verifica svolta sugli stessi.

6 STRUTTURA DEL SISTEMA SANZIONATORIO

6.1 FUNZIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e), del D. Lgs. 231/2001 il Modello deve "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

La definizione di sanzioni commisurate alla violazione e applicabili in caso di violazione del Modello ha lo scopo di contribuire all'efficacia del Modello stesso e all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

A tale proposito è predisposto un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare qualsiasi violazione del Modello, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione. L'applicazione del sistema sanzionatorio è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento eventualmente avviato presso l'Autorità giudiziaria competente.

Viene espresso, con assoluta ed inequivocabile chiarezza, che nessun comportamento illecito, o illegittimo, o scorretto può essere giustificato o considerato meno grave, in quanto pretestuosamente compiuto nell'asserito "interesse" o "vantaggio" della Società.

6.2 SANZIONI

6.2.1 SANZIONI IRROGABILI PER L'ENTE

A carico dell'ente che ha tratto vantaggio dalla commissione del reato, o nel cui interesse sono stati compiuti i Reati, sono irrogabili (art. 9 del D. Lgs. n. 231/2001) le seguenti misure sanzionatorie:

- **sanzione pecuniaria⁶**: si applica ogniqualvolta è riconosciuta la responsabilità dell'ente ed è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su «quote», che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare: il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l'ammontare della singola quota va invece stabilito, tra un minimo di € 258,23 e un massimo di € 1.549,37, a

⁶ Per i Reati previsti dall'art. 25-sexies del Decreto, se il prodotto o il profitto conseguito dall'Ente è di rilevante entità, "la sanzione pecuniaria è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto".

Il Decreto prevede altresì l'ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria, allorché l'autore del Reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne abbia ricavato un vantaggio ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo, oppure quando il danno cagionato risulti di particolare tenuità.

La sanzione pecuniaria, inoltre, è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'Ente ha risarcito integralmente il danno ed ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del Reato, o si è comunque adoperato in tal senso. Infine, la sanzione pecuniaria è ridotta nel caso in cui l'Ente abbia adottato un Modello idoneo alla prevenzione di Reati della specie di quello verificatosi.

L'articolo 25-octies.2 D. Lgs. 231/2001 prevede l'irrogazione di sanzioni pecuniarie commisurate al fatturato da 1% a 5% nel caso di violazione degli art. 275 bis, co. 1, 2, 5 c.p.; art. 275 quater, co. 1, c.p.; art. 12, co. 1 bis, D.lgs. 286/1998 e da 0,5% a 1% nel caso di violazione dell'art. 275 ter, co. 1 e 2, c.p. Nel caso il fatturato non sia determinabile, sono previste sanzioni da € 3 a 40 milioni nel caso di violazione degli art. 275-bis, commi 1, 2, 5; art. 275-quater, comma 1, c.p.; art. 12, comma 1, D.lgs. 286/1998 aggravato ex comma 1-bis; e da €1–8 milioni nel caso di violazione dell'art. 275-ter, commi 1 e 2, c.p. In caso di reiterazione per tali reati, è previsto l'aumento di 1/3 delle sanzioni pecuniarie degli illeciti di cui al comma 1, lett. a) e b).

seconda delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Del pagamento della sanzione pecuniaria inflitta risponde soltanto l'ente, con il suo patrimonio; si esclude, pertanto, una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente, fatta salva l'eventuale possibilità di produzione di un danno erariale conseguente a inadempimenti in termini di adozione, efficace attuazione e aggiornamento del Modello.

- **sanzione interdittiva**⁷: si applica, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, in relazione ai soli Reati per i quali è espressamente prevista quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:
 - l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da Soggetti Apicali ovvero da Soggetti subordinati quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
 - in caso di reiterazione dei Reati.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
- la sospensione e la revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione del reato;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio);
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni dell'interdizione dell'esercizio dell'attività, del divieto di contrarre con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D. Lgs. n. 231/2001.

Le misure interdittive possono essere applicate anche in via provvisoria e cautelare, in attesa dell'esito del processo penale.

In ogni caso, le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l'ente – prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- abbia risarcito il danno, o lo abbia riparato;
- abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del Reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);
- abbia messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del Reato;

⁷ Con riferimento al regime sanzionatorio degli enti previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 231/2001, applicabile alle fattispecie richiamate dall'art. 25 octies.2 in materia di misure restrittive dell'UE, è prevista l'irrogazione di sanzioni interdittive (ex art. 9, comma 2, d.lgs. 231/2001) da 2 a 6 anni se il reato è commesso da soggetti apicali e da 1 a 3 anni se il reato è commesso da soggetti sottoposti. In caso di reiterazione per tali reati, è previsto l'aumento di 1/3 delle sanzioni pecuniarie degli illeciti di cui al comma 1, lett. a) e b).

- abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il Reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi Reati.

Qualora ricorrano tutti questi comportamenti – considerati di ravvedimento operoso – anziché la sanzione interdittiva si applicherà quella pecuniaria.

- **confisca:** consiste nell'acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o nell'acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato; non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna;
- **pubblicazione della sentenza:** può essere disposta quando all'ente viene applicata una sanzione interdittiva; viene effettuata a cura della cancelleria del Giudice, a spese dell'ente, ai sensi dell'articolo 36 del Codice penale nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale⁸.

Sebbene applicate dal giudice penale, tutte le sanzioni sono di carattere amministrativo. Il quadro delle sanzioni previste dal Decreto è molto severo, sia per l'elevato ammontare delle sanzioni pecuniarie, sia perché le sanzioni interdittive possono limitare di molto l'esercizio della normale attività d'impresa, precludendone una serie di affari.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato.

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

Infine, si specifica, che ex comma 2 dell'art. 26 del Decreto, l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

6.2.2 SANZIONABILITÀ DEL TENTATIVO

Sono sanzionati gli atti od omissioni diretti in modo non equivoco a violare i principi fissati nella regolamentazione aziendale (ad esempio, Modello, regolamenti, fascicoli regolamentari, etc.), anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

6.2.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI

L'inosservanza delle regole indicate nel Modello adottato Nexi Payments S.p.A. ai sensi del D. Lgs. 231/2001, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi in esso stabiliti da parte del personale dipendente, da luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'irrogazione di sanzioni disciplinari. La possibilità per il datore di lavoro di esercitare il potere disciplinare è attribuita nel pieno rispetto delle disposizioni di cui agli artt. 2103 ("Mansioni del lavoratore"), 2106 ("Sanzioni disciplinari"), 2118 ("Recesso dal contratto a tempo indeterminato") e 2119 ("Recesso per giusta causa") del codice civile, delle disposizioni contenute nell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), delle disposizioni contenute nella vigente contrattazione collettiva applicabile, e nella legge del 15 luglio 1966, n. 604 in materia di licenziamenti individuali.

⁸ La Legge Finanziaria di Luglio 2011 ha modificato l'art. 36 del Codice Penale, richiamato dall'art. 18 del D. Lgs. n. 231/2001. A seguito di tale modifica, la sanzione relativa alla "pubblicazione della sentenza penale di condanna" è stata ridotta in termini di severità, prevedendo che la pubblicazione avverrà esclusivamente nel sito del Ministero della Giustizia e non anche nei quotidiani nazionali.

Ai fini dell'ottemperanza della legge, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello;
- l'inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello.

Si precisa che costituisce violazione del Modello la mancata osservanza dei principi contenuti nella regolamentazione societaria (ad esempio, Modello, regolamenti, fascicoli regolamentari, etc.) e prescritti ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Particolare rigore sarà osservato in ordine ai casi di responsabilità per omesso controllo da parte di persone investite, in generale o in casi particolari, delle relative funzioni (controllo, vigilanza, sorveglianza).

In caso di violazione del presente Modello, l'unità organizzativa interessata informa tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

6.2.3.1 MISURE NEI CONFRONTI DI QUADRI, IMPIEGATI E OPERAI

L'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni avverranno nel rispetto di quanto previsto dalla legge (ad esempio, dallo Statuto Lavoratori), dal CCNL, dallo Statuto di Nexi Payments S.p.A. e dalle disposizioni societarie.

Le disposizioni del Modello sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai dipendenti della Società.

Inoltre, ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis D. Lgs. 231/2001 così come modificato ai sensi del decreto legislativo n. 24 del 2023 attuativo della direttiva 2019/1937 del Parlamento Europeo del Consiglio, il Modello deve prevedere i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare.

Si precisa, altresì, che ai sensi dell'art. 21 comma 2, del D. Lgs. 24/2023 i soggetti del settore privato devono prevedere nel proprio sistema disciplinare sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1.

La previsione e l'applicazione delle sanzioni deve ispirarsi al principio della proporzionalità previsto dall'art. 2106 del Codice civile, cioè deve essere graduata in ragione della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare; in particolare si terrà conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado della colpa;
- del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- del livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare;
- della gravità degli effetti del medesimo con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente può essere stata esposta – ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 – a seguito della condotta censurata;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

La gradualità della sanzione può estendersi nell'ambito della tipologia di sanzioni previste dai contratti collettivi, che attualmente sono:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- licenziamento per giustificato motivo;
- licenziamento per giusta causa.

A tale riguardo occorre tenere presente che la Società applica il CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1^a alla 3^a) dipendenti delle aziende di credito, finanziarie e strumentali.

6.2.3.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di violazione del presente Modello da parte di Dirigenti, la Società, dandone tempestiva informativa all'Organismo di Vigilanza, adotta nei confronti dell'autore della condotta censurata quanto previsto per legge e per contratto applicabile, tenuto conto dei criteri di cui al paragrafo precedente.

Se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia con la Società, sempre in conformità a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dal CCNL dei Dirigenti, si procederà con il licenziamento con preavviso e il licenziamento per giusta causa.

6.2.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI AUTONOMI ED ALTRI SOGGETTI TERZI

Ogni violazione della normativa vigente e del Modello da parte di collaboratori, consulenti, società di servizi e altri soggetti con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

I principi e i contenuti del Modello sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali la Società intrattiene relazioni contrattuali. L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la Società è previsto da apposita clausola del relativo contratto ed è oggetto di accettazione da parte del terzo contraente.

6.2.5 SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

L'Organismo di Vigilanza comunica al Collegio Sindacale, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato, la notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni, che possono includere anche la revoca dei poteri delegati, nonché la convocazione dell'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale revoca dall'ufficio.

Si coglie l'occasione per specificare che, nel caso in cui la Società venisse individuata quale ente incolpato nell'ambito di un procedimento ex D. Lgs. 231/2001 e in tale procedimento il legale rappresentante della Società fosse direttamente coinvolto in qualità di indagato per il reato

presupposto dell'illecito amministrativo ascrivito all'ente, la nomina del difensore dell'ente non verrebbe effettuata da detto legale rappresentante, bensì da altro/i soggetto/i, munito/i degli appositi poteri.

6.2.6 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SINDACI

L'Organismo di Vigilanza comunica al Presidente del Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione la notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più Sindaci. Il Collegio Sindacale, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari ed eventualmente informa il Consiglio di Amministrazione che in relazione alla gravità della violazione convocherà l'Assemblea dei soci per la revoca del sindaco.

6.3 DIFFUSIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO

Il sistema sanzionatorio, al fine di ottimizzare l'efficienza e l'efficacia del Modello, necessita di idonea diffusione e pubblicità. La Società, oltre al rispetto formale degli obblighi di affissione, prevede anche un'adeguata informativa verso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle norme richiamate dal citato Modello.

Il sistema disciplinare è pubblicato sulla intranet di Gruppo, o eventualmente affisso nelle bacheche della Società, ed è comunicato a ciascun dipendente in sede di assunzione.

7 SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

La Società è tradizionalmente attenta al rischio reputazionale. Tale aspetto trova un importante fondamento anche nel sistema premiante.

Infatti, il sistema incentivante della Società non è rigidamente collegato solo al raggiungimento di obiettivi quantitativi, ma è volto a premiare e valorizzare anche il raggiungimento di obiettivi qualitativi, fra cui un attento rispetto della normativa, dei principi comportamentali della Società e dell'insieme delle regole interne preposte alla salvaguardia dell'immagine della Società stessa sul mercato.

L'assegnazione del bonus ai singoli beneficiari riflette un processo di valutazione delle risorse che prevede fra gli ambiti di valutazione elementi quali l'osservanza di norme e regolamenti, l'integrità, l'affidabilità e l'allineamento ai valori della Società.

8 PARTI SPECIALI

Il Modello include le Parti Speciali di seguito elencate.

8.1 PARTE SPECIALE I: MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

Documento avente lo scopo di identificare le fattispecie di reato e le possibili modalità di commissione dello stesso nello svolgimento delle attività della Società.

8.2 PARTE SPECIALE II: PROTOCOLLI

Documenti che riepilogano una serie di attività, di controlli e meccanismi di reporting allo scopo di

garantire l'adeguatezza del proprio sistema organizzativo alle regole previste dal Decreto.

Di seguito si riporta l'elenco dei Protocolli presenti nel Modello:

- Funzione Audit;
- Funzione Compliance;
- Funzione AML;
- Funzione Risk Management;
- Direzione Operations Italy;
- Direzione IT;
- Direzione Corporate & External Affairs & ESG;
- Direzione Corporate Governance;
- Direzione Chief Financial Officer;
- Direzione HR & Organization;
- Merchant Services;
- Issuing Solutions;
- Commercial Financial Institutions;
- Digital Banking Solutions;
- Amministratori.

8.3 PARTE SPECIALE III: CODICE ETICO

Documento riepilogativo dei principi etici a cui si ispira la Società.

8.4 PARTE SPECIALE IV: FLUSSI INFORMATIVI DA/ VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Documento riepilogativo dei principali flussi informativi da/ verso l'Organismo di Vigilanza.

8.5 PARTE SPECIALE V: ELENCO REATI EX D. LGS. 231/2001 APPLICABILI A NEXI PAYMENTS S.P.A.

Documento descrittivo dei reati presupposto applicabili alla Società, la cui commissione comporta la responsabilità amministrativa della stessa ai sensi del D. Lgs. 231/2001.